

# L'IREQUOIS

Volume 3 no 2 Juin 1996

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

## Point de mire

### Où en est le syndicat ?

Voilà maintenant huit ans, un groupe de chercheurs militait à la formation d'un syndicat ici-même à l'IREQ. Pour ceux qui n'ont pas connu cette époque, différentes raisons ont motivé la création du SPSI. L'entreprise refusait de discuter avec tout groupe non syndiqué, et cela dans le contexte de l'implantation de la démarche client-fournisseur. De plus, l'entreprise avait créé le LTEE forçant ainsi le déménagement de plusieurs chercheurs de Varennes.

Depuis ce temps, les exécutifs successifs ont travaillé avec énergie à l'instauration des structures syndicales nécessaires au respect de la mission d'une telle organisation ainsi qu'à développer un réseau de collaborateurs permettant de remplir toutes les fonctions requises.

Il fallait travailler à donner à l'institution la crédibilité nécessaire pour devenir un intervenant majeur autant sur la place publique que dans les discussions et les négociations avec notre employeur.

Dans ce contexte, notre syndicat qui représente moins de 2 % du personnel syndiqué a été de tous les dossiers. Rencontres avec la partie patronale, représentations en commission parlementaire, entrevues à la radio ou à la télévision, communiqués de presse, sont autant de moyens utilisés pour ce faire. Évidemment, tout cela ne peut se faire sans certaines interventions dans le domaine politique, liées nécessairement à la situation particulière d'Hydro-Québec dont l'actionnaire unique est le gouvernement.

Malgré le travail et l'implica-

tion colossale nécessaires à l'accomplissement de ce volet de la mission du syndicat, il ne faut surtout pas négliger l'administration de la convention collective, le respect de celle-ci ainsi que les négociations et la gestion des griefs en découlant.

Pour accomplir toutes ces tâches, le Bureau a été augmenté à cinq membres en 1993. De plus, il s'est adjoint un spécialiste en relations de travail ainsi qu'une secrétaire. Une base grandissante de volontaires travaillent de façon ponctuelle sur divers dossiers, alors que plusieurs autres sont consultés.

La diversité et la complexité des dossiers traités par le Bureau pourraient en surprendre plus d'un. Dans certains cas, il arrive que des membres soient en désaccord avec tel ou tel choix ou orientation du Bureau.

L'institution étant démocratique, je suggère à ceux-ci de faire connaître leur désaccord par courrier au syndicat, ou par le biais de la chronique *La plume de l'Irequis*. Toutefois, la façon la plus simple et la plus directe est de s'impliquer. En effet, les idées et les orientations du syndicat ne sont en fait rien d'autre que les idées et les orientations des gens qui le forment.

**Robert Meunier**  
ingénieur

Ce journal est publié quatre fois l'an et payé par le SPSI.

#### Comité de rédaction:

Charles DesBiens, *chercheur*  
Myriam Hamel, *chercheuse*  
Innocent Kamwa, *chercheur*  
Michel Ladouceur, *chercheur*  
Johanne Laperrière, *conseillère syndicale*  
Robert Meunier, *ingénieur*

**Conception graphique:**  
Guylaine Hardy

**Impression:**  
Imprimerie Daniel Boulet inc.

Dépôt légal  
Bibliothèque nationale  
du Québec  
1996



## Mot de la rédaction

En cette période trouble que nous traversons, ce numéro de juin de l'Irequis suscite une réflexion. Un survol rapide nous permet de constater l'intérêt de cette parution. Robert Meunier, à l'intérieur de la chronique *Point de mire*, dresse l'historique du SPSI, d'hier à aujourd'hui. Charles DesBiens et Johanne Laperrière ont rencontré pour vous un expert che-

vronné en relations de travail, monsieur Michel Grant, dont les propos sont reproduits sous la rubrique *Rendez-vous*. Sous la plume d'Innocent Kamwa, *Eurêka* traite de la difficulté d'établir la valeur de la recherche et du développement. *Saviez-vous que...* le syndicat ne peut représenter qui il veut, quand il veut? Johanne Laperrière vous renseigne sur le sujet.

Afin de se laisser sur une note gaie, malgré une certaine morosité qui nous habite depuis que ne cesse de souffler ce vent de compressions, nous nous exprimons de vous souhaiter à tous de très belles vacances!

**La rédaction**

# Le syndicat peut-il représenter qui il veut, quand il veut ?

Le pouvoir exclusif reconnu à une association accréditée d'agir comme représentant d'un groupe de salariés comporte pour celle-ci en contrepartie, l'obligation d'une juste représentation de tous les salariés cotisants compris dans cette unité, qu'ils soient membres ou non.

La jurisprudence établit que le salarié compris dans une unité d'accréditation n'a pas un droit absolu à l'arbitrage. En effet, le syndicat jouit d'une certaine latitude quant à la décision de porter ou non un grief à l'arbitrage. Cependant, le syndicat ne doit pas abuser de cette discrétion en agissant de mauvaise foi

ou de façon gravement négligente. La décision du syndicat de porter ou non le grief à l'arbitrage, droit qui lui est réservé, ne doit pas être arbitraire, discriminatoire ou abusive tel que le lui confère l'article 47.2 du Code du travail.

Le devoir de juste représentation d'un syndicat dans le cadre du traitement d'un grief peut être divisé en deux phases distinctes. Lors de la première phase, le syndicat doit considérer avec diligence le bien-fondé du grief afin de décider s'il doit être porté à l'arbitrage. Si tel est le cas, alors s'amorce la deuxième phase où il doit représenter de bonne foi et sans dis-

crimination le salarié lors des diverses étapes de la procédure de traitement du grief.

La première phase repose sur la constitution du dossier comportant tous les faits et éléments de preuve qu'a pu recueillir le syndicat lors de son enquête. Si après examen du fondement de la réclamation, en faits et en droit, le syndicat croit qu'un salarié a été lésé dans un droit apparent ou encore, s'il estime que l'employeur n'a pas respecté une ou plusieurs dispositions de la convention collective en regard de ce salarié, il peut juger opportun de référer le grief à l'arbitrage.

Cependant, le devoir de représentation du syndicat ne s'éteint pas une fois le grief déferé à l'arbitrage. En seconde étape, le salarié aura droit à une défense juste et honnête tout au long du processus arbitral.

Mais de l'autre côté existe également le devoir du salarié. Le syndicat est en droit d'exiger que ce dernier se montre diligent dans ses agissements, qu'il lui fasse connaître ses intentions et lui apporte toute sa collaboration. Comme disait ma mère, aide-toi et le ciel t'aidera !

**Johanne Laperrière**  
Conseillère syndicale

source:  
Alter Ego, Code du travail du Québec, législation, jurisprudence et doctrine,

Pierre Laporte, 1995.  
Le droit du travail du Québec, pratiques et théories,  
Robert P. Gagnon, 1993.

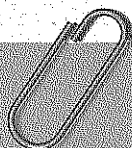


Tel était le titre d'un récent communiqué transmis par le Bureau du SPSI.

On y faisait mention de la proposition de compressions visant la population des chercheurs déposée par la Direction d'Hydro-Québec.

À l'assemblée générale extraordinaire, tenue le 28 mai dernier, portant sur le sujet, 93% des membres présents rejetaient ladite proposition et signalaient, du même coup, leur volonté de revenir à la proposition entérinée le 13 février 1996.

## La plume l'Irequois



Chers lecteurs:

Vous êtes cordialement invités à nous faire part de vos opinions. Vos félicitations, critiques et commentaires seront plus profitables s'ils sont partagés avec l'ensemble de vos collègues.

Écrivez à la «Plume de l'Irequois», par télécopieur au numéro suivant: 449-9631 ou par courrier électronique à cette adresse: [secretariat@spsi.qc.ca](mailto:secretariat@spsi.qc.ca), le tout à l'attention de Johanne Laperrière.

À noter que seuls les textes signés paraîtront dans le journal.

# " Les syndicats sont plus nécessaires que jamais "

Ce trimestre, nous vous présentons un professeur de l'Université du Québec à Montréal. Dans la collectivité, lorsque l'on pense " relations de travail ", un nom vient à l'esprit : Michel Grant. Lorsque des situations critiques exigent du doigté et une bonne connaissance dans ce domaine, on fait appel à Michel Grant.

Il agit comme personne-ressource pour résoudre des conflits épineux. Il était médiateur dans le conflit opposant les cols bleus à la Ville de Montréal. Il est maintenant membre du conseil de médiation sur le conflit de la construction dans le secteur résidentiel.

Son expertise recherchée est issue non seulement de connaissances théoriques, mais aussi d'expériences vécues. Cet ancien syndicaliste s'est impliqué au sein d'organisations aussi connues que le SCFP, la FTQ et la CSN pendant plus d'une décennie, soit entre 1968 et 1981. À la fin de cette période, il recherchait une certaine liberté d'expression que le milieu syndical ne pouvait pleinement lui offrir. Il en a donc profité pour devenir professeur à l'université et parfaire ses connaissances. Son travail comporte trois facettes : l'enseignement, la recherche et les services à la collectivité. Depuis son entrée en fonction, il a produit plusieurs articles et livres.

Il connaît le milieu syndical et le marché du travail comme le fond de sa poche. Il devine le statut des membres de notre syndicat (travailleurs temporaires en grande proportion). Il explique que cette situation est caractéristique des syndicats du secteur public. Il en profite pour signaler que ce type d'emploi est très insécurisant et que les travailleurs ne sont pas

nécessairement plus performants avec ces conditions de travail. La tendance actuelle sur le marché du travail est d'accepter une concession salariale en échange d'une garantie d'emploi.

Sa vaste expérience lui permet de commenter autant les conflits des années '70 que ceux de 1996. D'ailleurs, il nous fait remarquer que le recours à la grève et les arrêts de travail ont diminué avec les années. Il l'illustre ainsi : " En 1976, il y avait plus de 6 millions de jours - personnes perdus. En 1994, il n'y en avait que 324 000 ! Aujourd'hui, il y a moins de conflits. On oublie souvent que 95% des négociations de conventions collectives se règlent sans arrêt de travail. "

Son exposé ne s'arrête pas là. Il explique en profondeur les

*" L'entreprise a le syndicat qu'elle mérite ! Il n'y a pas de meilleur organisateur syndical qu'un employeur ! "*

changements intervenus sur le marché du travail au cours des dernières années. Dans le secteur privé, la concurrence a forcé un changement dans les relations de travail. Tous, patrons et syndicats, doivent y trouver leur compte. Les relations de travail ont évolué : " On passe d'un modèle jurassique à un modèle de coopération. ". Il rajoute : " De plus en plus d'entreprises se sont aperçues que pour être compétitif,

*Monsieur Michel Grant, professeur à l'Université du Québec à Montréal*

la ressource humaine était l'ingrédient majeur. C'est vrai dans le secteur manufacturier. Imaginez dans le secteur des services ! Par exemple, en recherche et développement, au delà de l'équipement, il y a l'intuition que ne peut avoir la machine. La machine est bête ! " Aujourd'hui, l'employeur qui sait maintenir un sain climat de travail détient un atout important face à ses concurrents. En effet, le moral de la troupe a un impact important sur le taux de productivité.

Pour lui, la voie de l'avenir dans les relations de travail est le partenariat entre l'entreprise et le syndicat. Dans le contexte actuel de l'économie, il nous avoue : " Les syndicats sont plus nécessaires que jamais, en autant qu'ils s'adaptent à la conjoncture. Dans ce cadre, il est plus utile d'avoir un véhicule collectif qu'individuel. Car, si on veut transformer rapidement le milieu de travail pour être plus compétitif, productif et pour protéger et créer des emplois, ça prend un organisme qui encadre les employés pour qu'ils

puissent s'enten-

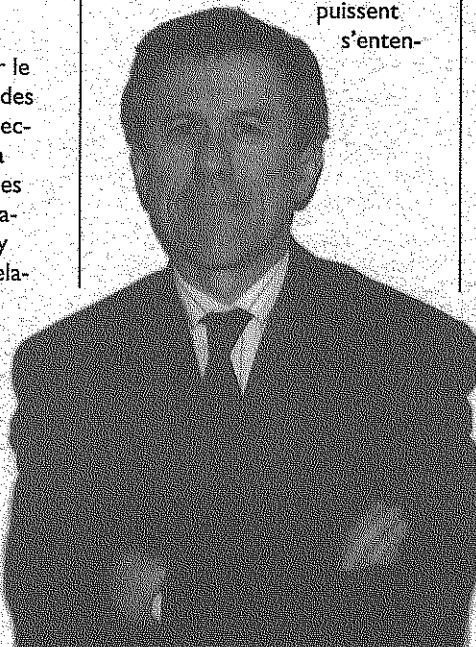
dre entre eux et définir leur milieu de travail. Le consensus entre employés permet de faire face aux changements plus rapidement. " Son analyse se poursuit en tenant compte du contexte économique dans lequel évoluent les entreprises. Celles-ci, pour être compétitives, doivent impliquer les employés et les syndicats.

D'après notre invité, tout ceci demande un changement de mentalité autant de la part des syndicats que de l'entreprise. Il nous dit : " L'entreprise a le syndicat qu'elle mérite ! Il n'y a pas de meilleur organisateur syndical qu'un employeur ! ". Il ajoute : " Les syndicats doivent changer et ils changent ! " Pour lui, les fonds à capital de risque des syndicats FTQ et CSN consti-

*" De plus en plus d'entreprises se sont aperçues que pour être compétitif, la ressource humaine était l'ingrédient majeur. "*

tuent le meilleur exemple de ce changement. En contrepartie, l'entreprise doit accepter d'ouvrir ses livres. Le modèle qui émerge actuellement dans les relations de travail est un modèle de transparence, de coopération et d'implication des salariés. Tout ceci converge vers un renouvellement des conventions collectives qui incluent des éléments autres que pécuniaires tels l'implication des employés dans l'organisation du travail. On s'attarde davantage aux valeurs intrinsèques du travail. Il conclut l'entretien avec deux phrases-clés : " La priorité, c'est la protection de l'emploi. Et, les syndicats sont plus nécessaires que jamais dans la mesure où ils redéfinissent leur stratégie et c'est ce qu'ils sont en train de faire. "

**Charles DesBiens  
Johanne Laperrière**





# Sur l'imputabilité de la recherche en temps de crise des finances

**B**risant momentanément avec ses thèmes habituels, Eurêka souhaite attirer l'attention du lecteur sur les débats qui ont cours actuellement autour de la justification économique de la recherche et de la mesure quantitative de ses bienfaits individuels et sociaux. Dans un article fort détaillé sur la question, Kurt Yeager, directeur du Electric Power Research Institute (EPRI) identifie plusieurs paramètres d'évaluation de la recherche, dont un, à la fois subtil et méconnu, mérite qu'on s'y arrête: *la valeur des intangibles*. Cette dimension qui n'a rien à voir avec les produits technologiques, mesure plutôt la valeur des concepts, des idées et découvertes de base. On peut citer ici le concept de traitement de parallèle en informatique, de la miniaturisation en électronique, des relais satellites en télécommunications, de l'hybridation en agriculture, etc.; tous des concepts qui ne correspondent à aucun produit tangible, mais dont l'émergence a révolutionné le monde. Bien souvent, ces idées impossibles à breveter résultent de la synergie qui naît de la rencontre de plusieurs percées individuelles (Ex.: le concept du moteur-roue en véhicule électrique).

À la face de l'humanité, l'inventeur américain Edison est important parce qu'il a le premier fabriqué une lampe à incandescence et un phonographe. Mais alors que ces deux technologies spécifiques sont aujourd'hui dépourvues du moindre intérêt économique, son idée d'électrification comme facteur essentiel de progrès domine la réalité moderne: même dans les pays sous-développés, le premier pas vers la modernité passe encore par la distribution électrique, sous des balises qu'avait fort bien imaginées

Edison. En d'autres termes, sa plus grande invention du point de vue social, semble a posteriori être celle qui lui a le moins rapporté financièrement, celle qui intangible, ne correspondait à aucun produit technologique brevetable.

Dans cet ordre d'idées, Paul Romer, économiste à l'Université Berkeley, classe les produits de la recherche en deux catégories: les biens «rivaux» et «non-rivaux». Les produits technologiques sont essentiellement des biens rivaux, pour lesquels les individus sont en compétition, et dont la quantité diminue avec l'usage: voitures, nourriture, etc. À l'opposé, les idées, les lois de la physique, les théorèmes mathématiques, sont des biens non rivaux, que chacun peut utiliser sans en diminuer la quantité ou la valeur, et surtout sans avoir à payer des droits. Contrairement aux biens rivaux qui sont avant tout au service de finalités individuelles, les biens intangibles tendent à profiter à la société dans son ensemble, par une amélioration globale de la productivité et de la qualité de la vie. À l'évidence, la plupart des efforts légitimes qui ont jusqu'ici été investis pour mesurer les retombées économiques de la recherche ne se sont préoccupés que de la valeur ajoutée des biens tangibles, c'est-à-dire ceux correspondant à des produits, brevets et réalisations spécifiques, ceci nonobstant le fait que, selon Romer, le retour social sur l'investissement en recherche pourrait atteindre 30 à 50% par année.

Le problème, bien entendu, c'est qu'aucun particulier n'a intérêt à subventionner une recherche motivée par des finalités sociales. Il est donc naturel que le gouvernement, qui n'a pas d'autre intérêt que le bien commun (osons l'espérer)

prenne en charge les diverses modalités de la recherche orientées vers les biens intangibles, à forte valeur sociale ajoutée. Le Congrès des États-Unis s'est récemment avisé de réduire du tiers les subventions à la recherche de base, alléguant que les entreprises privées allaient, dans leur intérêt propre et en fonction des lois du marché, assumer la relève au pied levé. Rien n'est moins aléatoire, comme en témoignent une série d'éditoriaux parus dans la revue *Sciences* au cours du premier semestre de cette année, dont un, faut-il le souligner, émanait du vice-président des États-Unis, Al Gore (*Sciences*, Mars 1996).

Kurt Yeager, «R&D and the Dimensions of Value», *EPRI Journal*, January/February 1996, pp. 16-24.

V.G. Cerf, «Research Pays Off», Editorial, *Sciences*, 271, 8 March 1996, p. 1343.

N.F. Lane, «Science and the American Dream», Editorial, *Sciences*, 271, 23 February 1996, p. 1037.

**Innocent Kamwa**  
Chercheur



*Merci Lesley!*

*La plupart d'entre-vous avez eu la chance de connaître Lesley Régner. Plusieurs savent qu'elle a décidé, en avril dernier, de prendre sa retraite. À l'emploi d'Hydro-Québec depuis 1970, elle a côtoyé longuement la communauté des scientifiques. Sa grande compétence en matière de traduction a largement contribué à la qualité des écrits techniques de plusieurs chercheurs. Le départ d'une collaboratrice aussi dévouée et appliquée ne peut être que regretté.*