



# IREQ

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

## Scientifique cherche emploi



On pouvait lire dans l'Info-Hydro du 4 février dernier que la Direction a pris la décision de procéder aux **affichages de postes à date fixe** afin de favoriser une meilleure coordination de la dotation à l'échelle de l'entreprise.

Selon le calendrier d'affichage des postes pour l'année 2013, voici les **périodes à venir** pour le groupe d'emploi représenté par le le SPSI :

- » 17 juin au 14 juillet 2013
- » 12 août au 8 septembre 2013
- » 23 septembre au 13 octobre 2013
- » 4 au 24 novembre 2014

Les scientifiques déjà à l'emploi d'Hydro-Québec qui désirent postuler sur un avis de poste vacant affiché au cours de ces périodes devront compléter le formulaire Demande de changement d'emploi disponible sur l'intranet.

Les scientifiques intéressés à recevoir par courriel les avis de poste vacant pour leur groupe d'emploi peuvent suivre l'aide à la tâche suivant : <https://livelink.ireq.ca/livelink/livelink?func=HQ.Fetch&nodeid=16071845>

Nous vous rappelons que selon les termes de l'article 15 de la convention collec-

tive, l'ordre de priorité qui prévaut pour le **comblement des postes permanents** est le suivant :

1. Le plus qualifié des employés excédentaires couverts par la juridiction syndicale du SPSI, qui rencontrent les exigences du poste et qui ont soumis leur candidature.
2. Le plus qualifié des employés permanents, des employés temporaires de plus de 6 mois dans un même poste et des personnes ayant déjà œuvré dans des fonctions de scientifique occupant un poste de premier niveau hiérarchique à la Direction principale qui rencontrent les exigences du poste et qui ont soumis leur candidature.
3. la Direction peut nommer une personne excédentaire de la Direction principale qui rencontre les exigences du poste en autant que cela n'implique pas de déménagement.
4. la Direction peut nommer une personne qui rencontre les exigences du poste.

L'ordre de priorité pour le **comblement des postes temporaires** est le suivant :

1. Le plus qualifié des employés excédentaires couverts par la juridiction syndicale du SPSI qui rencontrent les exigences du poste et qui ont soumis leur candidature.
2. Le plus qualifié des employés permanents et des employés temporaires de plus de 6 mois dans un même poste qui rencontrent les exigences du poste et qui ont soumis leur candidature.
3. La direction peut nommer une personne excédentaire avec le consentement de celle-ci.
4. Autres

Pour toute question relative au processus de comblement des postes, n'hésitez pas à contacter le syndicat.

**JOHANNE LAPERRIÈRE,**  
**CONSEILLÈRE SYNDICALE**  
**SYLVAIN RIENDEAU,**  
**CHERCHEUR**

# À PROPOS DES NÉGOS 2013-2014

Lors de l'assemblée générale du SPSI en avril dernier, plusieurs membres s'interrogeaient sur les négociations à venir. Voici un survol des principales questions que vous pourriez vous poser en regard des négociations.

## QUAND DÉBUTERONT LES PROCHAINES NÉGOCIATIONS ?

La convention collective du SPSI se termine le 31 décembre 2013. Il en va de même pour les autres syndicats d'Hydro-Québec, mis à part les spécialistes dont le contrat de travail vient à échéance le 31 décembre 2014. Les parties syndicale et patronale sont assujetties aux dispositions contenues dans la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, de même qu'à celles du Code du travail québécois. Ainsi, l'article 53 du Code prévoit que la phase des négociations commence à compter du moment où l'avis a été reçu par une ou l'autre des parties ou, faute d'avis, le jour de l'expiration de la convention collective.

## QUAND CET AVIS DOIT-IL ÊTRE TRANSMIS ?

Selon les termes de l'article 52 du Code, une partie peut donner un avis écrit à l'autre lui mentionnant qu'il est prêt à entreprendre des négociations dans les 90 jours qui précèdent l'expiration de la convention collective, ce qui nous amène à la fin septembre de cette année. Cependant, les parties peuvent s'entendre pour amorcer des négociations avant ce délai, si elles le souhaitent. Au moment d'écrire ces lignes, la Direction offrait à l'ensemble des syndicats d'Hydro-Québec de négocier le renouvellement de la convention collective de façon anticipée. Comme les syndicats se sont montrés favorables, les parties devraient être prêtes à entamer les pourparlers autour de juillet prochain.

## QUELS SERONT LES ENJEUX DE LA PROCHAINE NÉGOCIATION ?

Avant d'amorcer les discussions sur le renouvellement des conventions collectives, la Direction doit faire approuver son mandat de négociation par le conseil d'administration d'Hydro-Québec. De plus, en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, les paramètres généraux d'une politique de rémunération et de conditions de travail doivent préalablement faire l'objet d'une approbation du Conseil du trésor. Ces paramètres constitueront les balises encadrant les négociations. Dans son offre aux syndicats, la Direction a proposé de limiter les discussions aux enjeux reliés aux salaires, primes, indemnités et allocations, au régime d'intéressement, aux avantages sociaux et au régime de retraite. Tout autre point serait discuté en négociation continue en cours de convention collective.

## QU'ADVIENT-IL DES CONDITIONS DE TRAVAIL DURANT LES NÉGOCIATIONS ?

L'article 35.03 de la convention collective, de même que l'article 59 du Code du travail assurent le maintien des conditions de travail contenues dans la convention collective. Ainsi vos conditions de travail continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective. Cependant, aucune augmentation salariale ne sera versée avant la conclusion d'une nouvelle entente. De plus, les clauses comportant une date d'expiration deviendront caduques (comme les postes pour l'unité SCE et certains points reliés au régime de retraite).

## UNE PARTIE PEUT-ELLE REFUSER DE NÉGOCIER ?

Une fois le processus de négociation engagé, c'est l'article 53 du Code qui dicte le comportement des parties lors des pourparlers. La Direction, tout comme le syndicat, sont tenus de négocier de bonne foi et sans délai injustifié, sans quoi une plainte peut être déposée à la Commission des relations de travail. Cependant, malgré leur bonne foi, il se peut que les parties ne parviennent pas à s'entendre à la table de négociation. Dans cette éventualité, une ou l'autre pourra demander au ministre du travail de nommer un conciliateur afin de les aider à dénouer l'impasse.

## LORSQUE LES PARTIES ARRIVENT À UNE ENTENTE, CELLE-CI ENTRE-T-ELLE IMMÉDIATEMENT EN VIGUEUR ?

Avant d'entrer en vigueur, l'entente conclue entre les parties devra être présentée aux membres en assemblée générale et soumise au vote. Si elle obtient l'adhésion de la majorité, elle pourra alors être mise en application.

Suite à l'appel lancé aux membres à l'assemblée générale annuelle de nous faire connaître leurs préoccupations à l'égard de leurs conditions de travail, nous avons reçu quelques suggestions de sujets qui devraient, selon eux, faire l'objet de discussions lors des prochaines négociations. Si ces propositions ne peuvent être incluses dans les paramètres déterminés, elles pourraient toutefois être discutées dans le cadre de la négociation continue en cours de convention collective. Alors, n'hésitez pas à nous soumettre vos propositions.

**JOHANNE LAPERRIÈRE  
CONSEILLÈRE SYNDICALE**



# La convention collective

a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre la Direction et ses employés, de même que d'établir des échelles salariales et conditions de travail justes et équitables. Cependant, un litige portant sur l'application ou l'interprétation d'une clause du contrat de travail peut survenir entre les parties. Dans cette éventualité, la convention prévoit des dispositions régissant le mécanisme de règlement des griefs.

## 1- COMMENT CONTESTER UNE APPLICATION OU INTERPRÉTATION ERRONÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ?

L'employé qui veut contester la façon dont la Direction applique ou interprète la convention collective peut soumettre une plainte officielle par voie de grief. Pour ce faire, l'employé contactera son syndicat qui rédigera un grief décrivant la situation contestée par un exposé sommaire des faits et le correctif souhaité.

## 2- QUEL EST LE DÉLAI POUR PRÉSENTER UN GRIEF ?

Selon la procédure décrite à la convention collective, le grief doit être soumis dans les 42 jours de l'événement qui lui a donné naissance, à l'exception des griefs pour harcèlement ou visant des versements ou retenues sur la paie clairement établis.

## 3- QU'ADVIENT-IL UNE FOIS LE GRIEF DÉPOSÉ ?

La Direction doit tenir un comité de relations de travail (CRT) dans les 14 jours de la date de dépôt du grief afin de discuter du problème et tenter de le solutionner. Dans les 7 jours suivant le CRT, les représentants patronaux feront connaître leur réponse par écrit.

## 4- QU'ARRIVE-T-IL SI AUCUN RÈGLEMENT NE SURVIENT ?

Si la Direction maintient sa position et que le problème demeure entier, alors c'est au syndicat de décider s'il veut référer ou non le grief à l'arbitrage et ce, en tenant compte de tous les renseignements recueillis au cours de son enquête.

## 5- QUI CHOISIT L'ARBITRE DE GRIEF ?

L'arbitre de grief qui entendra le litige sera choisi à partir de la liste des arbitres déterminée dans la convention collective.

## 6- QUELS SONT LES POUVOIRS DE L'ARBITRE ?

L'arbitre de grief peut, dans le cadre de son mandat, interpréter la convention collective et les autres lois d'ordre public, tels le Code civil, la Loi sur les normes du travail, les Chartes des droits et libertés de la personne fédérale et provinciale, de même que les Lois sur la santé et sécurité du travail et sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, etc. Cependant, il ne peut ajouter, soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit à la convention collective.

## 7- COMMENT SE DÉROULE L'AUDITION D'UN GRIEF ?

L'audition d'un grief peut donner lieu à une ou plusieurs séances d'arbitrage. Lors de ces séances, les parties feront entendre leurs témoins respectifs selon le principe de contradiction. L'arbitre devra rendre une décision motivée qui tiendra compte des dispositions

de la convention collective et autres lois du travail visées par la mésentente, de la preuve testimoniale présentée par les parties, de même que de la jurisprudence et de la doctrine établies.

### 8- QUEL EST LE DÉLAI DONT DISPOSE UN ARBITRE DE GRIEF POUR RENDRE SA DÉCISION?

La décision de l'arbitre doit généralement être rendue dans un délai de 90 jours suivant la fin de l'audition.

### 9- LA DÉCISION DE L'ARBITRE PEUT-ELLE ÊTRE PORTÉE EN APPEL?

La décision arbitrale est exécutoire, finale et lie les parties. Seuls des recours civils extraordinaires,

comme une requête en révision judiciaire, peuvent être présentés devant les tribunaux. Il s'agit toutefois de recours exceptionnels et non d'un droit d'appel.

### 10- QUI ASSUME LES FRAIS D'ARBITRAGE?

Selon les termes de la convention collective, les deux parties syndicale et patronale assument les frais d'arbitrage conjointement et à parts égales.

**JOHANNE LAPERRIÈRE  
CONSEILLÈRE SYNDICALE**

## RÉALISATIONS ET RECLASSIFICATION

Le processus de reclassification peut être initié quand l'un des éléments déclencheurs décrits à l'article 17.04 de la convention collective est atteint. L'employé qui désire soumettre son dossier doit, notamment, selon les termes de l'article 17.05, décrire ses principales contributions personnelles en fonction du niveau demandé. En appui à cette description, les exhibits de ses réalisations peuvent être consultés sur demande.



Suite aux questions posées par certains de nos membres, il est apparu important de clarifier un point au sujet des exhibits. En effet, rien n'empêche un employé de réutiliser des réalisations et exhibits pertinents ayant déjà servis au passage du niveau précédent. Quant

aux réalisations et exhibits postérieurs à l'événement déclencheur de l'exercice en cours, ceux-ci ne peuvent être présentés que lors de la prochaine demande de reclassification.

**JL**

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

**Comité de rédaction**  
Georges Gaba, chercheur  
Johanne Laperrrière, conseillère syndicale  
Collaboration spéciale :  
Sylvain Riendeau, chercheur

**Graphisme**  
Guylaine Hardy Design

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



Dépôt légal  
Bibliothèque nationale  
du Québec 2013



Pour un plus grand rayonnement, La version intégrale de ce bulletin, en format « pdf », se retrouve sur le site Web du SPSP sous la rubrique « Journal l'Irequis » figurant en marge.