



IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

30 ANS DÉJÀ!

Lors de la prochaine assemblée générale annuelle, nous profiterons de l'occasion pour souligner les trente ans du Syndicat. D'ici là, nous vous invitons à survoler les principales actions qui ont jalonné ces trente années de vie syndicale. En suivant ce lien vous pourrez parcourir les premiers vingt ans du SPSI :

http://www.spsi.qc.ca/irequois/pdf/irequois_2009_03.pdf

Poursuivons maintenant avec les faits saillants des dix années subséquentes, soit de 2009 à aujourd'hui.

2009

Au cours de cette année, le Syndicat s'attaque aux communications déficientes et au manque de visibilité de l'IREQ. Le 8 avril, membres et officiers du Bureau profitent de la tenue de l'assemblée générale annuelle au Centre multifonctionnel de Boucherville pour célébrer ensemble les 20 ans d'existence du SPSI. C'est en décembre de cette même année que prendra fin la saga judiciaire amorcée à la fin de l'année 2000 alors que le SPSI et le SPIHQ déposaient un grief contestant la hausse substantielle des primes du régime AVCS. Les syndicats ayant obtenu gain de cause devant l'arbitre et le juge de première instance, Hydro-Québec avait décidé de porter le dossier en appel et la décision de l'arbitre fût annulée. Les syndicats ont demandé alors à la Cour suprême l'autorisation d'en appeler, demande qui leur sera finalement refusée.

2010

Suite à une revendication du SPSI, une nouvelle unité est créée à l'IREQ regroupant les concepteurs de systèmes scientifiques (CSS) sous l'appellation Systèmes informationnels scientifiques (SIS). Cette revendication découlait d'une décision défavorable au Syndicat rendue par la Commission des relations de travail. À la fin de l'été, les syndicats sont informés par le PDG que le contexte financier nécessite une réduction des dépenses de 10% d'ici les deux prochaines années et que des efforts devront être consentis par tous. Le temps de transport lors des congrès et colloques, de même que la problématique des post-doctorants occupent une place importante dans les discussions qui ont cours avec la Direction cette année-là.

La problématique des post-doctorants continue de susciter des échanges avec l'employeur. Au printemps, des représentants du Syndicat participent à une série de rencontres organisées par Hydro-Québec afin d'amorcer une réflexion sur les divers régimes d'assurance collective en vue de la prochaine ronde de négociation. Le SPSI déplore auprès de la Vice-présidence Ressources humaines la fermeture annoncée du centre de santé de l'IREQ.

2012

L'année commence plutôt mal avec la réception d'avis de licenciement pour quelques temporaires. Le SPSI entame alors des pourparlers avec la Direction qui mèneront à la modification du statut de 17 temporaires qui deviennent permanents. En juin, débutent des négociations entre le Syndicat et la Direction en lien avec la création d'une nouvelle co-entreprise Hydro-Québec-Sony qui deviendra Technologies Estalation. Une entente sera conclue en octobre permettant d'y assigner des scientifiques. Au cours de ce même mois, le SPSI obtiendra que les post-doctorants soient reconnus comme employés temporaires tout en limitant leur nombre.

2014

2011

Suite à une disparité de traitement, apparue après la conclusion des négociations du SPIHQ, entre les ingénieurs de ce syndicat et les scientifiques, le SPSI réussit à obtenir une entente rétablissant la parité salariale entre les deux groupes. La création de la nouvelle unité Stockage et conversion de l'énergie (SCE) sera au cœur des discussions patronales-syndicales.

2013

Le Syndicat dénonce le remplacement du Programme de préparation à la retraite d'Hydro-Québec comportant 2 journées de formation par des capsules d'information à consulter via l'intranet. Fin juin, le SPSI accepte de joindre une coalition de l'ensemble des syndicats d'Hydro-Québec, à l'exception du SPIHQ, afin d'entreprendre les négociations pour le renouvellement de la convention collective lesquelles aboutiront à la conclusion d'ententes en décembre.

2015

L'année 2015 est marquée par l'arrivée d'un nouveau directeur à l'Institut de recherche et le début de l'ère de la théorie CK ou de la conception innovante. Un nouveau PDG arrive également à la tête d'Hydro-Québec. Dès sa première rencontre avec le SPSI, il est sensibilisé au malaise qu'a la communauté scientifique avec le fait que la Direction considère la recherche et développement comme une dépense plutôt qu'un investissement et que le montant alloué à la recherche, lequel représente moins de 1% des revenus d'Hydro-Québec, ne cesse de décroître d'année en année compte tenu de l'inflation. À l'automne, des représentants du SPSI participent à une série de rencontres d'un comité conjoint de travail visant à examiner les impacts de la future *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite principalement quant au financement des régimes de retraite à prestations déterminées* sur le Régime de retraite d'Hydro-Québec.



L'année s'amorce avec la présentation du *Plan d'évolution* en 79 points du directeur de l'Institut de recherche. Ce plan comprend notamment une réorganisation complète de l'Institut dont le moment reste à déterminer. Inquiet du climat de travail qui règne à l'Institut, le SPSI lance un sondage auprès de ses membres afin d'évaluer leur satisfaction. Suite à l'annonce, en septembre, du transfert de l'Institut de recherche sous la nouvelle division Innovation, équipement et services partagés, le SPSI sollicite une première rencontre avec son président. Le Syndicat organise une rencontre avec le V-P responsable des technologies de l'information afin qu'un groupe de scientifiques puissent lui exposer l'ensemble des problèmes liés aux processus informatiques à l'Institut.

2016

Dès le début de l'année, le SPSI s'affaire à négocier une entente afin que la réorganisation souhaitée par la Direction satisfasse l'ensemble de ses membres. C'est également le début de négociations anticipées en vue du renouvellement de la convention collective dont l'échéance est fixée en décembre. Le SPSI et le SPIHQ décident de s'allier pour ce qui est de l'aspect monétaire de cette négociation. En mars, une entente sur la réorganisation est signée, alors qu'en juillet le SPSI et Hydro-Québec concluent une entente de principe pour la convention collective 2019-2023, entente qui sera signée en novembre. Cette année-là marque également la fin de Technologies Esstalion et la naissance de la filiale Stockage d'énergie d'Hydro-Québec.

2018

2017

En janvier, les scientifiques apprennent que la réorganisation débute. Des licenciements sont alors annoncés. De plus, des scientifiques risquent de se retrouver en situation de renouvellement de connaissances et compétences. Des griefs sont déposés par le SPSI contestant ces licenciements et la réorganisation. La Direction annonce la création du Centre d'excellence en électrification des transports et stockage de l'énergie. En mai, le directeur de l'Institut quitte son poste et un nouveau directeur le remplace en juin. Dès le mois suivant, il lance les travaux visant l'élaboration de la *Vision technologique de l'entreprise 2035* (VTE 2035) pour l'Institut. En septembre, la VTE 2035 est présentée par la Direction qui annonce du même coup qu'une nouvelle structure viendra supporter cette vision. En décembre, un grief du SPSI sera déposé contestant cette seconde réorganisation en contravention de la convention collective.

2019

Nous vous convions à venir célébrer avec nous les 30 ans du SPSI après l'assemblée générale annuelle :



Le 10 avril 2019



au **Centre multifonctionnel
Francine-Gadbois
de Boucherville**

à **17h00**

Au plaisir de vous y rencontrer,
JL

QUAND TÉLÉTRAVAIL RIME AVEC GAIN D'EFFICIENCE

Bien que le télétravail ne possède pas que des vertus, il offre tout de même plusieurs avantages. Parmi les bons côtés, l'effet positif sur la productivité est indéniable, en plus de permettre un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle. On a qu'à penser aux pertes de temps considérables occasionnées par des déplacements de plus en plus longs causés par les nombreux chantiers et travaux majeurs en cours. Ou, aux fréquentes interruptions au bureau qui vous empêchent de vous concentrer pleinement sur la rédaction d'un rapport à produire ou vous ralentissent dans l'élaboration de votre dossier de reclassification. Ou encore, aux mauvaises conditions météorologiques qui forcent la fermeture de l'école ou de la garderie de votre enfant alors que vous n'avez pas de gardienne disponible. Ce sont là autant de situations où le télétravail peut apporter une solution à l'employé tout en permettant un gain en efficacité à l'employeur.

HYDRO-QUÉBEC PERMET ENFIN LE TÉLÉTRAVAIL

Depuis le 1er janvier dernier, Hydro-Québec s'est enfin décidée à permettre l'utilisation occasionnelle du télétravail. L'employé pourra donc demander occasionnellement à son supérieur hiérarchique l'autorisation d'effectuer sa prestation de travail en télétravail. Avant d'autoriser



le télétravail, celui-ci devra s'assurer que la nature du travail et l'équipement mis à la disposition de l'employé lui permettent de réaliser le travail à l'extérieur du quartier général et que sa performance au travail n'en souffrira pas, ni en qualité, ni en quantité. L'entreprise n'a toutefois pas l'obligation de fournir de l'équipement particulier pour permettre le télétravail. À noter également que cette autorisation de votre supérieur est requise pour chaque occasion. Comme il appartient à chaque gestionnaire de déterminer si un employé pourra faire du télétravail, il est donc possible que l'application de la règle de gestion varie en fonction des différentes unités. Mais sachez que votre supérieur possède la latitude nécessaire pour vous autoriser du télétravail lorsque nécessaire.

QUELLES CONDITIONS S'APPLIQUENT EN TÉLÉTRAVAIL ?

L'employeur conserve les mêmes droits et obligations vis-à-vis de l'employé



en télétravail. Il en va de même pour l'employé, à l'exception qu'il ne pourra cumuler de temps en fonction de l'horaire variable, ni effectuer de travail en heures supplémentaires. Il lui sera possible de faire du télétravail par bloc de trois heures et demie s'il le souhaite. Il doit également être joignable et avoir transmis les coordonnées pour ce faire à son gestionnaire. De plus, il devra s'assurer de la protection de l'information et adopter les comportements sécuritaires qui s'imposent.

EN CAS DE REFUS, AVISEZ VOTRE REPRÉSENTANT D'UNITÉ

Lors d'une récente rencontre entre les membres du Bureau du SPSI et les représentants des différentes unités, il leur a été demandé de récolter les problèmes vécus en rapport avec le télétravail au cours des mois à venir. Nous vous invitons donc à leur soumettre tout refus de la part de votre gestionnaire ainsi que les motifs évoqués pour le justifier, de même que tout problème en lien avec le télétravail. Ainsi, lors d'une prochaine rencontre, les représentants d'unité pourront adresser aux officiers syndicaux les principaux obstacles rencontrés vis-à-vis le télétravail.

JL



Rédaction

Johanne Laperrrière, conseillère syndicale

Graphisme

Guylaine Hardy Design

