SYNDICAT PROFESSIONNEL
DES SCIENTIFIQUES DE L'IREQ

COMMUNIQUÉ AUX MEMBRES
COMMUNIQUÉ AUX MEMBRES
COMMUNIQUÉ AUX MEMBRES

Reclassification, Programmes et Vision

BOUCHERVILLE, le 1er septembre 2016

Reclassification

Certains chercheurs ont récemment pris connaissance d'un document qui semble provenir de la Direction et qui porterait sur des ajouts que celle-ci voudrait effectuer aux grilles de reclassification. Les principaux critères qu'elle voudrait y ajouter seraient l'intégration de la conception innovante et l'obtention de contrats externes. À titre d'exemple, au niveau III un chercheur devrait maintenant, en plus des critères existants, « *contribuer de façon décisive à l'animation des processus de conception innovante et générer plus de 1M$/an de contrats (RE) ou contribuer de façon décisive à l'émergence d'une filiale réalisant plus de 2M$/an de CA* ». Et vous ne voulez pas vraiment savoir ce qui est demandé pour le niveau IV.

Pour répondre aux inquiétudes des membres, on doit rappeler que les critères des grilles sont clairement mentionnés dans la convention collective (art. 17.02) et que tout ajout ou modification de ceux-ci nécessite l'accord du Syndicat.

Pour ce qui est de négocier les critères des grilles, la position du Bureau a toujours été la même depuis sa création. La modification des grilles est un processus long, car il touche de façon fondamentale les travaux et l'avenir des membres. Les critères des grilles, bien qu'imparfaits, sont importants pour définir la notion de recherche à l'Institut et ne doivent pas être dénaturés pour tenir compte des modes éphémères d'une Direction de passage. Pas plus qu'il ne fut question d'inclure la notion de Défi performance dans les années 90, le processus étape-porte des années 2000, ou encore de l'innovation ouverte, il n'est aucunement question de discuter de la possibilité d'inclure une pseudo théorie comme celle de la conception innovante dans les critères des grilles.

Et de surcroît, il n'est absolument pas question d'incorporer la notion de « chasse aux trésors » (revenus externes) dans celles-ci.

Pour terminer, trois points :

Premièrement, il est encore surprenant de constater que la Direction actuelle s'entête à ne pas vouloir comprendre notre convention collective.

Deuxièmement, le SPSI va s'assurer qu'aucun nouveau critère ne soit utilisé lors des comités de reclassification et prendra toutes les mesures nécessaires pour faire respecter sa convention.

Troisièmement, à propos de cette « chasse aux trésors » que la Direction semble vouloir refiler aux scientifiques (ou aux chefs de programmes). Il serait bon de rappeler qu'il y a un an, la Direction reprochait au Syndicat de faire la promotion de vieux concepts non viables en prônant une augmentation des budgets. Que le problème majeur de l'Institut était simplement un retard dans son modèle de recherche et une difficulté à générer des idées faramineuses, problème que la conception innovante permettrait de régler rapidement. On note plutôt maintenant que c'est la course aux revenus externes qui domine et que faute de pouvoir faire le démarchage eux-mêmes (faute d'expertise dans le domaine et/ou de rayonnement international permettant de leur ouvrir des portes à l'externe), les membres de la Direction semblent vouloir refiler la patate chaude aux chercheurs. On serait gêné pour beaucoup moins.

Programmes

Ce désir de la part de la Direction de vouloir modifier nos grilles de reclassification nous force à nous questionner de nouveau sur la situation qui prévaut à l'Institut présentement. Comme nous l'avons écrit dans le communiqué du 12 mai 2016 et mentionné lors du sondage du printemps, nous jugions à ce moment que la situation à l'Institut de recherche était très préoccupante et nécessitait l'intervention de M. Martel. Suite aux résultats du sondage, nous avons interpellé celui-ci le 12 avril et fait le suivi avec lui le 18 mai. Depuis cette deuxième rencontre, la Direction de l'Institut semble faire certains efforts d'**écoute**. Entre autres, alors qu'elle pensait réorganiser l'ensemble de l'Institut par unité « programme » cette année, elle a plutôt décidé de proposer la mise en place de quelques « programmes pilotes » question de mieux prendre conscience des différents enjeux ou problématiques entourant la mise en place de telles entités. Notons que l'idée de devoir afficher les 250 postes scientifiques a peut-être aussi contribué à ce changement d'approche dans ce cas.[1]

Par contre, suite aux commentaires de plusieurs membres et à la déprime quasi généralisée des gestionnaires d'unité, nous croyons encore que la situation à l'Institut est probablement la pire depuis sa création, et ce principalement dû à un manque flagrant

[1] Alors qu'il fut assez facile de s'entendre avec la Direction à l'époque de Jacques Martel pour passer d'unités s'approchant des programmes à des unités basées sur l'expertise de chacun, le mouvement dans le sens contraire serait beaucoup plus difficile, un scientifique ayant une expertise donnée pouvant trouver potentiellement sa place dans plusieurs unités programmes. Par souci d'équité, l'affichage de tous les postes est donc nécessaire, suivi d'un comblement basé sur les qualifications et à qualifications égales sur l'ancienneté. De même, la fermeture et l'ouverture d'un programme nécessiterait aussi le même mécanisme.

d'une vision technique et scientifique claire du rôle de l'Institut envers Hydro-Québec et le Québec.

D'ailleurs, cette fixation sur la transformation de l'Institut en plusieurs unités programmes (jusqu'à 16 à un moment donné), sur la chasse aux contrats externes ou sur la mise en place à outrance de cette pseudo théorie de la conception innovante, représente les symptômes de ce manque de vision. En effet, lorsqu'une organisation a un manquement important sur le fond (ex. l'absence d'une vision technique) il en résulte typiquement pour celle-ci à travailler uniquement sur la forme (conception innovante, programmes, ventes de garage, …).

Est-ce que la notion de programme va fonctionner? Peut-être pour un ou deux, si la bonne personne se sacrifie et en prend la direction et qu'on ne tente pas de simplement recycler des gestionnaires dépassés à leur tête. Est-ce que la notion de programme peut être appliquée à la grandeur de l'Institut par la mise en place d'environ 15 unités? Absolument pas! Mais en partant il est important de souligner à nouveau que la mise en place de cette notion de programme provient principalement d'un manque de leadership dans la vision technique de l'Institut et non d'un besoin fondamental de gestion, les unités d'expertise et le travail matriciel faisant très bien l'affaire pour 90 % des cas.

Vision

On arrive donc à cette notion de vision et quel devrait être le rôle de la Direction de l'Institut. Un des rôles principaux est de faire la promotion de cette vision de l'Institut à l'interne, mais aussi à l'externe. À cet effet, au lieu de transférer la responsabilité d'aller chercher des revenus externes aux scientifiques, si cette quête est jugée comme étant le point critique présentement, les directeurs scientifiques et le directeur principal ne devraient-ils pas être en déplacement continu à travers le monde à la recherche de contrats? Mais voilà, pour ce faire il faut qu'ils soient porteurs d'une vision technologique excitante pour l'externe. Ce qui est loin d'être le cas présentement. D'où la mise en place des programmes et, comme disait un ancien président du SPSI, du transfert du singe de leur épaule à la nôtre à travers nos dossiers de reclassification.

Mais, pourquoi en sommes-nous là présentement? À cette quête du Graal des contrats externes? À cette vision purement pécuniaire de l'Institut? Comme mentionné à plusieurs reprises ces récentes années, les résultats techniques produits par le personnel scientifique et technique de l'Institut ont toujours été pertinents et l'application des plateformes technologiques a permis de facilement rentabiliser le budget accordé à l'Institut de recherche, et ce simplement en terme d'amélioration de la productivité et de coûts évités dans les unités d'affaire. Alors, pourquoi vouloir saborder les efforts faits au cours des dernières années? On peut envisager au moins quelques réponses : i) par manque d'une vision technologique à moyen et long termes de certaines unités, ii) par paresse intellectuelle des comptables pour la prise en compte correctement de la valeur des coûts évités ou des améliorations d'efficience faites sur le réseau provenant des projets technologiques ou des expertises faits à l'Institut et iii) et malheureusement aussi par la fuite en avant de certains dirigeants ces dernières années qui ont tablé sur une

augmentation importante des revenus externes pour stabiliser la situation de l'Institut alors qu'ils ne voulaient pas contester ouvertement la décroissance année après année (en dollars constants) des budgets accordés par Hydro-Québec à son Institut.

Soyons très clairs, la vision première de l'Institut ne devrait pas être la quête de quelques millions de dollars à l'externe (bien que lorsque possible ceci doit évidemment être encouragé et facilité). On ne peut pas demander à l'ensemble des scientifiques de parcourir la planète à la recherche de financement pour justifier leur poste et ceux de leurs patrons. Ceci représente une réduction d'efficacité et nous fait tomber dans le même « pattern » de décroissance intellectuelle qui tend à affecter depuis des années d'autres instituts québécois ou canadiens (CNRC, CRIQ, …).

L'Institut devrait avoir trois orientations claires (et non 79) :

1 – Aider à la performance d'Hydro-Québec, par son soutien à l'amélioration de la productivité des unités d'affaire à travers les projets d'innovation et les expertises.

2 – Développer, seul ou en collaboration internationale, de nouveaux concepts techniques et scientifiques qui permettront d'être à l'avant-garde dans les prochains 15 à 20 ans et chef de file québécois en terme de brevets et de publications scientifiques.

3 - Développer **quelques** programmes majeurs qui permettront d'élaborer de nouveaux produits ou concepts et de favoriser le rayonnement international d'Hydro-Québec.

Pour le premier point, on a simplement besoin d'une volonté claire de la Haute Direction pour que les différentes divisions participent **honnêtement** aux plateformes technologiques. Et on a besoin de comptabiliser à l'Institut de façon rigoureuse la valeur de **tous** nos travaux, du plus simple au plus complexe, et d'en faire la promotion dans l'entreprise continuellement.

Le deuxième point demande un leadership scientifique crédible (interne et possiblement externe) et de poursuivre l'excellence dans quelques domaines de pointe non pas sur un an ou deux, mais à long terme (comme par le passé dans le domaine de la simulation de réseau, de la robotique ou des batteries par exemple).

Finalement, pour le dernier point, pourquoi ne pas tenter de bâtir un premier programme (évidemment dans le mode matriciel actuel), et non pas 5 ou 15. On pourrait commencer par exemple, comme le voulait la Direction précédente, en misant sur l'ensemble des forces de l'Institut, à la création du réseau intelligent de demain en collaboration avec un ou des manufacturiers majeurs. Hydro-Québec, comme compagnie intégrée, avec son Institut de recherche, son pourcentage important d'énergie éolienne et la volonté d'intégrer un grand parc de voiture électrique sur son territoire, est un des joueurs les mieux placés dans le monde pour réaliser un tel développement. Un tel programme serait de surcroît une vitrine de marque pour Hydro-Québec et pourrait l'aider dans son objectif d'achat d'actifs internationaux de qualité.

Il nous semble que ce n'est pourtant pas si compliqué comme vision et que celle-ci serait porteuse pour l'ensemble des intervenants de l'Institut et évidemment pour Hydro-Québec et le Québec en général. Et, le plus beau, ça ne nécessite aucunement de tout foutre en l'air ce qui a été bâti depuis plus de 45 ans dans un des plus formidables Institut de recherche québécois et même canadien!

Le Bureau

Secrétariat du SPSI
210, boul. de Montarville
Bureau 2008
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