

Saviez-vous que ...

Sur le site du monde du travail¹, Monique Fréchette, rédactrice, partage son analyse du cyberspace syndical. Au début, les sites Web des syndicats étaient plutôt artisanaux, mais ils se sont raffinés ces dernières années. Nul ne saurait dire combien il en existe aujourd'hui, ceux-ci se comptent toutefois par milliers. Elle constate que les problèmes reliés au cyberspace en général n'échappent pas au milieu syndical. Les nombreux changements de noms de domaines, l'absence d'inscription dans les moteurs de recherche de plusieurs sites et, malheureusement, les mauvaises programmations font en sorte qu'un inventaire exhaustif s'avère impossible. Outre la généralisation de la présence syndicale sur la toile, elle observe une diversité dans les politiques et cultures des organisations syndicales quant au déploiement de leur site Web. La question des coûts liés au développement et à la maintenance des sites est, écrite, souvent invoquée par les petites et moyennes associations syndicales, peu présentes sur le Web. Cette expansion phénoménale des sites syndicaux sur le Net affiche toutefois un certain retard dans le continent africain, et, dans une moindre mesure, en Amérique latine. Évidemment, les difficultés économiques et la simple accessibilité à la syndicalisation ne sont pas étrangères à l'absence de représentation syndicale de certains pays dans le cyberspace.

À l'égard du contenu, elle note qu'il y a presque autant de manière de présenter l'information qu'il y a de sites syndicaux. Si les sites de première génération semblaient s'adresser davantage à leurs membres, les sites syndicaux d'aujourd'hui

sont beaucoup plus axés sur la communication avec l'extérieur. Les premiers mettaient l'accent sur leur fonctionnement interne et processus d'adhésion, tandis que les seconds favorisent l'actualité et les dossiers chauds. Mme Fréchette a pu constater également une préoccupation de plus en plus grande pour la mise à jour de l'information, ce qui est tout à l'honneur du milieu syndical. Autre point fort, les journaux et communiqués d'information se retrouvent souvent entièrement disponibles sur les sites syndicaux. Elle déplore toutefois une faiblesse retrouvée dans une multitude de sites, syndicaux ou pas. Ce manque se traduit par une économie à outrance des hyperliens de navigation interne souvent causée par l'utilisation de cadres « frame ». Un internaute qui entre autrement que par la page d'accueil peut ainsi se retrouver inutilement captif dans sa navigation, ce qui devrait être évité. Quant aux forums de discussion ou les « chats », ils s'avèrent plutôt rares sur les sites syndicaux. Elle

mentionne à la décharge des organismes syndicaux que le forum de discussion comporte des risques de dérapage des commentaires qui rendent les administrateurs syndicaux rébarbatifs à son utilisation. Suite à l'appropriation du site Web où l'information est relativement statique, on assiste, ajoute-t-elle, depuis environ un an, à un déploiement de l'utilisation d'outils stratégiques en sou-

tien aux actions syndicales. Pétitions, envois de courriels, sondages et formation en ligne sont de plus en plus utilisés par le milieu syndical, lequel a pris conscience des multiples usages de l'internet.

Johanne Laperrière
Conseillère syndicale

¹ Selon les termes employés à l'adresse suivante : <http://www.itinerant.qc.ca>

Tour d'horizon du Net syndical



Pour une visite de sites syndicaux à travers les continents

Australian Services Union	www.asuservices.labor.net.au
Congress of South African Trade Unions	www.cosatu.org.za
Hong Kong Journalists Association	www.freeway.org.hk/hkja
Central Latinoamericana de Trabajadores	www.clat.org
Confédération française démocratique du travail	www.cfdt.fr



Le 18 juin dernier, les chercheurs, réunis à l'occasion de l'assemblée générale annuelle, procédaient aux élections des administrateurs du SPSI. Les membres composant le Bureau sont de gauche à droite : Sylvain Riendeau, vice-président, Jean-Marc Pelletier, président, Jocelyn Millette, secrétaire, Louis Brossard, trésorier et Michel Trudeau, vice-président.

La solution d'HQ au problème de recrutement

L'Institut de génie en énergie électrique

Hydro-Québec annonçait, le 20 juin dernier, la création d'un Institut de génie en énergie électrique en partenariat avec le milieu universitaire. L'Institut devrait permettre aux universités québécoises de relancer la recherche et l'enseignement en génie de l'énergie électrique. Il semble qu'on compte si peu d'inscriptions dans ce domaine, que celles-ci doivent souvent être annulées. Le but premier de l'Institut est donc de remédier à la rareté actuelle d'une relève en ingénierie électrotechnique, problème qui ne peut que s'accroître compte tenu de la retraite prévue de 500 ingénieurs à Hydro-Québec au cours des prochaines années. Deux facteurs auraient principalement causé cette pénurie de main-d'œuvre. D'abord, l'industrie électrique a très peu embauché dans la dernière décennie. Ensuite, l'attrait des nouvelles technologies a drainé beaucoup d'étudiants vers d'autres spécialités comme le génie informatique.¹

Le nouvel Institut, peut-on lire dans les communiqués émis, a pour objectif de former 40 ingénieurs par année, dont 25 seraient embauchés par Hydro-Québec. L'Institut offrira une formation spécialisée en électrotechnique dans le cadre de la quatrième année de baccalauréat en génie électrique. Les étudiants proviendront de six universités québécoises : l'École de technologie supérieure, l'École polytechnique de Montréal, l'Université Concordia, l'Université de Sherbrooke, l'Université Laval et l'Université McGill. La participation de la société d'État ne se limite cependant pas à l'injection des 3,88 millions \$ (sur un budget total de 15,18 M \$) d'ici 2008, Hydro-Québec a aussi été directement impliquée dans l'élaboration du contenu des cours qui seront dispensés à l'Institut, ce qui n'a pas manqué de soulever des doutes chez certains acteurs.

J.L.

¹ Relire l'entrevue accordée par Richard J. Marceau dans l'édition de L'Irequis, Vol.7 no.3, sept. 2000.



Ouvrant encore pour un institut de recherche, du moins nommément, la plupart d'entre nous avons gardé des liens assez étroits avec notre alma mater afin d'apporter une certaine contribution à la formation d'une éventuelle relève dans nos domaines respectifs. D'une relève éventuelle, certains d'entre nous s'étaient depuis longtemps faits à l'idée, mais d'une éventuelle formation donnée à une éventuelle relève, là, il y a péril en la demeure. Pour nos lecteurs, nous sommes allés à la source de l'information, car comme on dit : vaut mieux avoir affaire à Dieu qu'à ses saints. Nous en avons eu deux pour le prix d'un. Il s'agit de Messieurs Jean-Luc Chabot, directeur à la Direction Qualité de la gestion à Hydro-Québec, et d'un vieil ami et client pour certains, Guy Scott, chef Études de réseau et critères de performance à TransÉnergie qui a présidé le comité ayant procédé à la création de l'Institut. De bonne grâce et en toute disponibilité, ils ont répondu à nos questions.

Depuis quelques années, le déclin des sections électrotechniques dans les universités est connu, alors pourquoi HQ ne s'implique-t-elle que maintenant dans le dossier ?

GUY SCOTT Pourquoi maintenant ? Ça vient d'un constat facile à faire et qui résulte de deux causes : Hydro-Québec avait un intérêt assez faible pour l'embauche des nouveaux gradués, d'une part, et, d'autre part, la spécialisation des nouveaux gradués était plutôt dans les domaines de l'informatique et de la télécommunication, ce qui fait que les rares postes à combler ne trouvaient pas preneurs.

N'ayant pas trouvé durant un an un candidat valable pour occuper un poste, m'a fait poser le problème de la relève. Problème assez complexe d'autant plus que la décroissance des inscriptions dans le domaine a amené une diminution des professeurs. Présentement, aucune des six universités impliquées (Poly, McGill, ETS, Concordia, Laval et Sherbrooke) n'est en mesure de maintenir le

programme. En d'autres termes, c'est tout le problème de la relève qui a justifié la formation de l'Institut.

JEAN-LUC CHABOT Guy a exprimé un point de vue TransÉnergie, le mien sera plus Hydro : en plus de ce que Guy soulève, le départ massif dans toutes les catégories d'employés au cours des dix prochaines années, ingénieurs dans le domaine électrotechnique y compris, et l'anticipation d'une difficulté de plus en plus grande de recrutement dans les prochaines années pour toute l'industrie, ont été les principaux éléments déclencheurs.

De plus, avec beaucoup plus d'agressivité dans le marché pour

À gauche, M. Guy Scott, chef Études de réseau et critères de performance, Direction Développement des actifs à Trans-Énergie et, à droite, M. Jean-Luc Chabot, directeur, Direction qualité de la gestion à la Vice-présidence Qualité, Changement et Ressources Humaines.

l'embauche des diplômés de haut calibre, notre notoriété publique n'est plus un attrait suffisant, de là, notre plan de marketing. Ce plan nous permettra d'être en mesure d'accompagner la promotion et de moderniser nos outils promotionnels. Il faut lancer le message que, dorénavant, on va engager sur une base régulière.

La création de l'Institut peut-elle pallier à tous les besoins techniques futurs de HQ ?

JEAN-LUC CHABOT L'Institut est créé pour répondre à un besoin ciblé, identifié.

Que faites-vous du civil, des matériaux et autres ?

JEAN-LUC CHABOT Il y a d'autres besoins qui commencent à émerger ou qui vont émerger bientôt et là on pourra développer d'autres types de formules. Actuellement, ce ne sont que des hypothèses.

L'intention d'Hydro-Québec, c'est d'être de plus en plus près des institutions d'enseignement pour s'assurer d'une relève adéquate aux bons endroits dans des domaines précis où on prévoit une certaine rareté et une concurrence sur le marché. Étant un employeur majoritaire dans le domaine électrotechnique, il est beaucoup plus facile pour Hydro-Québec de créer un partenariat dans ce domaine.

Il y a, actuellement, un besoin assez important à court terme pour certains types de techniciens. Nous allons collaborer avec les collègues afin d'assurer une production importante de ces types de compétences. Désormais, notre politique sera de construire et d'entretenir

de distribution, un autre de Trans-Énergie, en plus de moi. Pour les universités, seul un ingénieur de trente ans d'expérience pourra satisfaire à nos exigences contenues dans une vingtaine de pages. Après discussion, nous sommes arrivés à un consensus : remodeler les cours de la dernière année et créer une concentration au même titre que l'informatique ou la télécommunication, de façon telle qu'un diplômé possèdera la base qu'il faut pour satisfaire à nos exigences plus tard. Après le bac, deux options pourront s'offrir : une formation professionnelle ou une maîtrise. Dans le premier cas, nous espérons que, compte tenu du forum, de l'effet d'entraînement qu'on va créer,

cadres supérieurs concernés, y compris celui de l'IREQ, d'avoir une contribution d'expertise et, parfois, de ressources matérielles pour supporter le développement des étudiants à la fin de leur bac, voire même au niveau de la maîtrise. Il y a un intérêt des universités pour avoir une collaboration avec l'IREQ.

Ne pensez-vous pas qu'essayer de regrouper certaines universités ensemble reviendrait à ouvrir une boîte de Pandore et qu'en bout de ligne le résultat serait en deçà des attentes?

JEAN-LUC CHABOT On s'est donné, dans l'entente avec les universités, des éléments prescrits qui obligent;

salaires à l'entrée et une prime à l'embauche aux nouveaux diplômés. Cette politique est déjà effective et il y a aussi des mécanismes d'ajustement par rapport à l'environnement pour s'assurer qu'un nouveau diplômé ne sera pas payé à l'embauche mieux que quelqu'un qui a déjà été embauché.

GUY SCOTT J'ai engagé quelqu'un au mois de mai. Il a eu un salaire concurrentiel et un bonus. Il y a un de ses collègues, qui a gradué deux ans plus tôt, qui a eu un réajustement de son salaire.

Le communiqué de presse émis lors de la création de l'Institut, le 20 juin dernier, mentionnait que les étudiants pouvaient

Il faut lancer le message que, dorénavant, on va engager sur une base régulière à Hydro-Québec.

des partenariats pour nous assurer une certaine main-d'œuvre qualifiée dans le futur, et ce dans tous les domaines.

Étant un employeur majoritaire, pourquoi n'avez-vous pas pensé qu'en n'embauchant pas, vous tueriez carrément le domaine ?

JEAN-LUC CHABOT Nous y avons pensé, mais il y a tout un historique dans le volume d'embauche. À Hydro-Québec, on a créé artificiellement une masse de gens qui ont un âge défini et on a vécu sur ce réservoir de compétences pendant des années. On savait que le problème allait se poser un jour, mais nos efforts étaient mis sur des problèmes à court et moyen termes. De toute façon, on est suffisamment en avance, on sera prêt pour 2003, 2004.

Comment a été défini le contenu des cours ? Qui a contribué à cette définition ?

GUY SCOTT J'étais responsable du comité sur les compétences. Ce comité est composé d'un représentant de chacune des six universités, un représentant de production, un

l'Institut puisse générer des cours spécifiques, sur demande, pour les employés de l'ensemble de l'industrie, pas seulement pour Hydro-Québec. Dans le second cas, il s'agirait de remettre à jour une maîtrise en cours du soir qui existait et qui a permis à moi et à d'autres de poursuivre leur formation tout en travaillant. Idéalement, pour nous, l'Institut doit former des gens qui ne seront pas seulement à l'emploi d'Hydro-Québec, mais aussi chez les fournisseurs d'Hydro-Québec. Nous avons besoin des bonnes personnes des deux côtés.

Dans le passé, l'IREQ était, à travers ses chercheurs, étroitement impliqué dans la vie universitaire de la région, quelle place lui prévoyez-vous ?

GUY SCOTT C'est évident que l'idée, c'est d'avoir les meilleurs cours, donc les meilleurs spécialistes. Il n'y aura pas seulement les chercheurs de l'IREQ, il va y avoir beaucoup d'ingénieurs de Trans-Énergie qui seront des contributeurs.

JEAN-LUC CHABOT Il y a une ouverture au niveau de tous les

c'est presque une assurance qualité des cours. Les cours de l'Institut, quel que soit le lieu où ils vont se donner, devront faire l'objet d'une accréditation. Il faudra s'assurer que le contenu va rendre compte de nos spécifications. On a une garantie des universités qu'elles se conformeront à ce principe-là. On essaiera d'avoir une grande diffusion de cours à partir de l'Institut. On va privilégier les cours donnés à l'Institut afin que l'Institut ne soit pas virtuel mais réel. L'Institut possède un site physique; il a été convenu entre les universités par consensus que c'est Polytechnique qui abritera l'Institut.

Nul n'ignore que HQ n'est pas concurrentiel en ce qui concerne les offres disponibles sur le marché pour le nouveau gradué, que comptez-vous faire pour recruter les gens que vous aurez contribué à former ?

JEAN-LUC CHABOT C'est corrigé. Le salaire d'embauche n'est pas concurrentiel, mais les échelles salariales le sont. Le salaire a été ajusté pour être concurrentiel avec ce qui est offert sur le marché par une hausse du

s'inscrire pour le mois de septembre à cette spécialisation, où en êtes-vous dans cette démarche ?

GUY SCOTT L'inscription est jusqu'au 31 août, donc nous n'avons pas de chiffres précis. Il y a eu plusieurs demandes de renseignements de la part des étudiants dans les universités, mais le nombre d'étudiants inscrits on ne le saura qu'à la clôture des inscriptions. Le cours qu'on donne cette année n'est que de 15 crédits et non de 30. Le programme de 30 crédits, c'est à partir de 2002-2003.

Quel est le processus de nomination du directeur de l'Institut ?

GUY SCOTT On a fait un appel de candidatures dans les universités. On veut que ce soit un universitaire, car on ne veut pas se substituer aux universités. On pense faire une recommandation pour la fin septembre ou début octobre.

**Georges Gaba, chercheur
Bernard Saulnier, chercheur**

Une seconde bataille remportée par le SPSI

Dans la dernière édition de l'Irequis, nous vous informions que la requête en sauvegarde demandée par le SPSI, le 23 mai dernier, avait fait reculer Hydro-Québec, laquelle avait consenti à reporter au 31 août 2001 la date limite pour l'exercice des options en regard du régime d'assurance vie collective supplémentaire (AVCS). Aucune entente n'étant intervenue depuis, le SPSI s'est vu forcer de déposer une seconde requête en sauvegarde, requête dont l'audition a eu lieu le 29 août. Après avoir entendu les arguments des parties, l'arbitre a rendu un jugement, sur-le-champ, accordant l'injonction demandée par le SPSI. Conséquemment, l'arbitre a ordonné à Hydro-Québec de maintenir le statu quo en ce qui concerne le régime d'assurance vie collective supplémentaire en vigueur à l'égard des membres et retraités représentés par le SPSI. Il a également ordonné à l'employeur de maintenir la méthode de financement et de tarification existante pour le régime jusqu'à ce qu'il prononce sa sentence arbitrale ou jusqu'à ce qu'il y ait une entente entre les parties. Les audiences portant sur le droit d'Hydro-Québec de changer, sans notre consentement, le régime AVCS, ont été fixées en mars et mai 2002.

Une ordonnance de sauvegarde est déposée dans le but de protéger les droits des membres en attendant qu'une décision sur le fond du litige soit rendue par un arbitre. Dans le

cas présent, le SPSI a déposé un grief, en novembre 2000, contestant les modifications qu'entend apporter Hydro-Québec au régime AVCS, grief qui sera entendu, on l'a vu précédemment, en mars et mai 2002. Comme Hydro-Québec voulait procéder, dès le 1^{er} septembre 2001, aux modifications du régime, la requête pour l'émission d'une ordonnance de sauvegarde s'avérait nécessaire. Celle-ci accueillie, reste maintenant à faire la preuve que les modifications que veut apporter Hydro-Québec au régime sont en contravention avec la convention collective. *J.L.*

Vous avez une idée? Suivez le guide >>

>>> Une récente mise à jour de l'intranet d'Hydro-Québec pointe vers un message du V-P Recherche et Planification stratégique¹ où l'importance de l'innovation à Hydro-Québec est évoquée en guise d'introduction à une invitation permanente faite à tout employé qui le souhaite de soumettre ses suggestions de projet d'innovation par le biais de formulaires simplifiés préparés à cet effet. Les innovants doivent au préalable prendre connaissance des critères et priorités des Unités d'Affaires (ne pas confondre avec Unités d'Expertise) dans leurs propositions. L'exercice sera placé sous l'autorité des plate-formes compétentes. « L'objectif de ce processus : permettre à Hydro-Québec de se maintenir à la fine pointe de la technologie, d'exceller dans des créneaux porteurs et de créer de la valeur. » Tout chercheur de quelques chevrons se doit d'accueillir favorablement le principe d'un tel exercice de mobilisation des forces vives de l'entreprise que promet ce programme, ma foi fort engageant, mis sur pied par la vice-présidence - Recherche et planification stratégique (VPRPS).

Il est rassurant de savoir que le financement de l'innovation dans l'entreprise pourra alimenter les meilleures idées soumises, et il n'y a pas à douter qu'il n'en manque guère, et on leur souhaite, très sincèrement, tout le succès possible. Dans l'intérêt des éventuels candidats qui s'appêtent à tenter leur chance, il serait utile de rappeler que la majorité des chercheurs de la DPRD ont participé intensivement à un programme semblable dans un passé tout récent. À mon avis, il faudrait bien aviser les soumissionnaires, en effet, de la possibilité que des projets jugés trop innovants puissent se trouver défavorisés, s'ils devaient en bout de ligne être rangés dans un portefeuille d'innovations dit « agressif ». On se souviendra que lors de cet exercice de rodage, la catégorie en question fut écartée en bloc par toutes les plate-formes au profit d'un portefeuille d'innovations plus core-bizness. À cet effet, et il s'agit bien évidemment d'une simple suggestion, il serait certainement pertinent que la liste des projets appartenant à ces catégories rejetées par les UA soit affichée sur le site, afin d'éviter d'inutiles pertes de temps aux soumissionnaires. L'information historique ajouterait ainsi de la valeur aux projets futurs. *B.S.* ¹(<http://intranet.hydro.qc.ca/innovation/guide/>)

Virage ou dérive

Fidèle à l'esprit du virage matriciel, le jargon interne de la R&D s'affaire à

départager les activités de R&D en catégories claires et précises: innovation, prospective, travaux exploratoires, travaux d'expertises externes, essais de laboratoires, etc... Il s'agit en somme de bien arrimer chaque activité à son financement provenant soit de la plate-forme compétente, soit des unités R&D potentiellement requises ou, le cas échéant, de les alimenter par le budget limité du fonds corporatif. Pas facile de s'y retrouver dans cette savante plomberie, et la carte des lieux comporte encore des zones peu fréquentées.

Une certitude paraît cependant s'être imposée en cours de virage, car la R&D à Hydro-Québec ressemble maintenant sur papier, pour le non-initié, à une structure de grand bureau de génie conseil. En effet, sans tambour ni trompette, à l'IREQ, le titre de la majorité des nouvelles unités regroupées commence systématiquement par le terme Expertise. Pourtant, l'IREQ est un réservoir d'expertises scientifiques et techniques tellement reconnu qu'on est en droit de se demander les raisons de cette insistance? Je sais, je sais, ce n'est sans doute pas ce qu'on voulait dire, qu'il ne faut pas tout prendre au pied de la lettre et comme disait Shakespeare : « What's in a name? ». Mais les faits sont là. Sans aller jusqu'à Direction scientifique, qui était l'appellation d'origine, aurait-on pu exploiter les termes Département, Groupe ou Unité scientifique? *B.S.*

Ce journal est publié quatre fois l'an et payé par le SPSI, 210, boul. Montarville, bureau 3014, Boucherville, (Qc) J4B 6T3

téléphone: (450) 449-9630
télécopieur: (450) 449-9631
courriel: secretariat@spsi.qc.ca
<http://www.spsi.qc.ca>

Comité de rédaction

Georges Gaba, *chercheur*
Sophie Morneau, *chercheure*
Bernard Saulnier, *chercheur*
Johanne Laperrière, *conseillère syndicale*

Conception graphique

Guylaine Hardy

Impression

Imprimerie Daniel Boulet inc.

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



Dépôt légal
Bibliothèque nationale
du Québec 2001

Pour un plus grand rayonnement

>> Nous vous rappelons que la version intégrale de ce bulletin, format « pdf », se retrouve sur le site Web du SPSI sous la rubrique « Journal l'Irequis » figurant en marge.

