

Relève et accès à l'égalité chez les chercheurs

Dans son édition d'octobre dernier, Hydro-Pressé rappelait que la mise sur pied de l'Institut en génie de l'énergie électrique (IGEE) en 2001, dont le financement est assuré en majeure partie par Hydro-Québec, fut une des solutions préconisées pour répondre au problème de relève d'ingénieurs, vu la rareté des finissants dans ce domaine d'emplois clé. Toutefois, dans un récent article paru dans *Le Soleil*, on rapportait qu'à l'université Laval, « les inscriptions en génie électrique et en génie informatique ont dégringolé de 70 % au cours des dernières années ». Il est important de noter ici que l'université Laval compte parmi les partenaires fondateurs de l'IGEE². Sur le site Internet de l'Institut, on peut lire: « Pendant plusieurs années, les entreprises ont peu embauché dans le domaine de l'énergie électrique. Aujourd'hui, l'essor de ce secteur, jumelé aux départs à la retraite prévus, fait qu'elles accueillent de nouveaux diplômés ». Pas très vendeur, me direz-vous? Je suis de votre avis.

Patrick Hébert, professeur agrégé au département de génie électrique et de génie informatique de l'Université Laval, mentionne, par ailleurs, que cette pénurie n'est pas propre à la région de Québec mais bien généralisée. Selon lui, une des causes de cette situation est le peu d'engouement des filles pour le génie électrique et informatique. Le nombre de filles inscrites à ces programmes n'a pas bougé

au cours des 20 dernières années, ajoute-t-il. Au surplus, l'apparition de nouveaux programmes de génie (des eaux, de l'alimentation, etc.) expliquerait également cette désertion du génie électrique et informatique.

À cette pénurie d'ingénieurs qui risque de créer de sérieux problèmes de relève à Hydro-Québec, s'ajoute celui de l'accès à l'égalité en emploi. En effet, nous apprenions lors d'une récente rencontre avec des représentantes des Ressources humaines, qu'en comparant les données fournies par la Commission des droits de la personne pour les différents groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi (*voir encadré*) avec celles compilées par Hydro-Québec (et qui seront validées au cours de *relève...>>*

Hydro-Québec est assujettie à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* entrée en vigueur en 2001. Les groupes visés par la loi sont les suivants:

- femmes
- autochtones
- minorités visibles (personnes, autres que autochtones, qui ne sont pas de race blanche ni de couleur blanche)
- minorités ethniques (personnes, autres que celles des deux groupes précédents, dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais)
- personnes handicapées

L'équipe de la rédaction vous souhaite de

**joye
uses
fêtes**

Où mène la « marchandisation » de la recherche?

Le 24 octobre dernier, j'assistais à une conférence donnée par le philosophe et historien des sciences, Jean-Jacques Salomon, intitulée *Du savoir-progrès au savoir-menace, l'irresponsabilité des scientifiques*, conférence organisée par la Faculté des sciences de l'UQAM.

Affichant un pessimisme lucide, l'auteur du livre *Les scientifiques - Entre pouvoir et savoir* se demande si les chercheurs se sentent responsables des fruits de leurs travaux. Il se

questionne sur la façon dont ceux-ci peuvent concilier leur quête de nouveaux savoirs et le plaisir qu'elle leur procure avec la menace que certaines de leurs découvertes peut représenter pour l'humanité.

Il explique que, depuis le 19^e siècle, on assiste à une industrialisation de la recherche. En effet, la grande majorité des scientifiques oeuvrent aujourd'hui dans des laboratoires industriels ou militaires et il devient de plus en plus difficile pour eux de résister à la pression de ce complexe militaro-industriel fortement politisé. Au surplus, le capitalisme ambiant provoque une

« marchandisation » croissante de la recherche scientifique exerçant une pression supplémentaire. Même les universités se trouvent écrasées par le poids de ces acteurs économiques, car la recherche de fonds nécessaires à leurs travaux les oblige à se laisser dicter leurs priorités. La domination économique musèle les scientifiques et ceux-ci risquent d'être rejetés en cas de dissidence ou d'écart. Il nous réfère à ce propos à l'ouvrage *Science for sale* de Daniel Greenberg².

Cette imputation que récusent les chercheurs est symptomatique de la communauté scientifique, qu'il *marchandisation >>*

>>relève...

2008), on peut constater que les femmes, les minorités visibles, de même que les minorités ethniques sont sous-représentées chez les chercheurs de l'Institut de recherche.

Le 26 novembre, on pouvait lire dans La Presse³, que suite aux interventions entendues au cours des derniers mois dans le cadre de la Commission Bouchard-Taylor, le commissaire Charles Taylor concluait que la première étape de l'intégration était l'emploi et interpellait les ordres professionnels, lesquels sont restés muets lors des audiences. La bureaucratie des ordres professionnels était aussi montrée du doigt et La Presse rapportait que « ces derniers ont reçu 17 500 demandes d'équivalence entre 1997 et 2003. Ils n'ont rendu que 9000 décisions, parmi lesquelles seulement 3300 reconnaissaient sans réserve les compétences du candidat ».

Toutefois, même si des efforts accrus étaient consentis pour attirer des candidats - et plus particulièrement des candidates - dans ces domaines du génie, même si les ordres professionnels acceptaient d'assouplir leurs critères en matière de reconnaissance d'équivalence de diplôme et de formation tout en augmentant la cadence de traitement des demandes reçues, et même si Hydro-Québec mettait de l'avant des pratiques de recrutement et de sélection du personnel favorisant l'embauche des membres des groupes cibles sous-représentés - ce qu'elle devra faire par ailleurs -, il n'en demeure pas moins que la Commission des droits de la personne n'a aucun pouvoir pour forcer l'entreprise à embaucher et c'est là que le bât blesse... du moins pour le groupe des chercheurs de l'Institut de recherche (voir Évolution de l'effectif, L'Irequis, déc. 2006). En ce sens, l'annonce de nouveaux postes faite par M. Denis Faubert cette année est une bonne nouvelle, mais, de toute évidence, il faudra plus. Plusieurs de ces postes ayant déjà été comblés, il serait intéressant d'avoir une idée de la représentativité de ces groupes chez les candidats retenus. Cela permettrait de mieux évaluer la situation qui prévaut et de prévoir des façons de corriger le tir.

J.L.

1. Le recrutement de nouveaux ingénieurs encore plus ardu, Gilbert Leduc, Le Soleil, 24 octobre 2007

2. <http://www.igee.ca>

3. Les commissaires interpellent les ordres professionnels, Catherine Handfield, La Presse, 26 novembre 2007

ENTREVUE la protectrice

Madame, y a-t-il une différence entre l'ombudsman et la protectrice de la personne?

C'est la même chose. Mon premier mandat date du 1^{er} mai 1991, et à l'époque, il y avait un ombudsman pour le service à la clientèle. Cette fonction a été abolie. Puis, il y a eu la création de la Régie de l'énergie pour accueillir les plaintes des clients. À mon entrée en fonction, c'est le titre de protectrice de la personne qui m'a été décerné, qui est un terme plus conforme à la nomenclature utilisée parmi le monde francophone. En pratique, je suis effectivement un ombudsman pour les employés.

La protectrice de la personne dépend-elle des ressources humaines?

Je ne dépend de personne. Je ne suis pas une employée d'Hydro-Québec. Je suis une contractuelle à mandat renouvelé depuis 16 ans. J'ai besoin de cette indépendance, de ce recul et de ce regard d'une tierce partie pour tenter de tirer au clair les situations qui me sont présentées. Je suis payée par honoraires par Hydro. Ainsi, je ne menace personne et je menace tout le monde. Je n'ai aucun pouvoir sauf celui d'enquête qui est très large et un pouvoir de recommandation, si j'en juge à propos, qui va au président. Ce dernier prend la décision finale et ce, sans appel. Mais, depuis 5 ou 6 ans, je n'ai pas exercé mon pouvoir de recommandation. Au tout début, parce qu'on ne me connaissait pas, parce que cette fonction n'existait pas, j'ai dû utiliser mon pouvoir de recommandation peut-être une douzaine de fois. Mais après ça, plus ça allait, mieux j'étais connue et ce n'était plus nécessaire. On arrivait à trouver des solutions, par médiation ou autrement, qui rencontraient les exigences.

Qui évalue le travail de la protectrice de la personne?

Le monde des ombudsmans est un monde très limité. Afin de s'auto-évaluer ou de se comparer avec nos pairs ombudsmans d'ailleurs, j'ai eu la chance de siéger à l'association américaine des ombudsmans pendant 6 ans. Maintenant, je suis une des membres fondateurs de l'association canadienne des ombudsmans, FCO. (NDLR: 120 membres sont actuellement inscrits au FCO, en comparaison des américains qui eux sont 650). C'est sûr qu'on n'a pas le même statut partout, mais moi je suis privilégiée en autant que j'ai ma pleine indépendance, mon autonomie, les moyens de fonctionner avec mon adjointe et assistante Pauline Higgins et l'appui de la haute direction. Sans ces conditions, je ne pourrais pas fonctionner. Les ressources humaines, pour revenir à la question que vous m'avez posée auparavant, sont un

outil très utile pour moi, parce qu'elles doivent collaborer avec moi. J'ai besoin de dossiers et de renseignements aussi sur différentes conditions de travail. Vous comprendrez que je ne suis pas avocate, ni psychologue, et lors de mon embauche par monsieur Drouin, je lui avais d'ailleurs dit: je m'excuse, je ne suis ni avocate, ni psychologue. Il m'a dit: Dieu merci, vous ne l'êtes pas, ne vous en excusez pas. Vous avez un MBA et le gros bon sens, même si parfois c'est difficile, c'est ce qu'on utilise le plus.

Quelles sont les démarches ou étapes nécessaires pour porter plainte devant la protectrice de la personne?

Un employé syndiqué doit passer par son syndicat. C'est sûr que s'il s'agit d'un élément qui touche la Charte des droits et libertés et si, pour quelques raisons que ce soit, l'employé est mal à l'aise avec le délégué syndical, ou avec n'importe quel encadrement, il peut toujours m'appeler et je le conseillerai. Je vais lui dire si je peux l'accueillir ou pas. Je vais le référer aux bonnes ressources. Mais, à la base, s'il est syndiqué, il devrait aller vers son délégué syndical, ça c'est numéro un.

Numéro deux, si l'employé n'est pas syndiqué, si c'est un cadre, un professionnel, un bureau non régi ou des gens qui ne sont pas affiliés à des ententes de conventions collectives, ils sont reçus ici, et il faut suivre la procédure de règlement de différends. Le règlement de différends est un règlement mis en place par le conseil d'administration à mon arrivée en 1991, pour assurer l'équité dans des dossiers où des employés voudraient porter plainte.

Depuis mon entrée en fonction, le nombre de plaintes est passé de 32 à 180 pour cette année. L'observation de la distribution des plaintes dans le temps démontre une nette croissance. Ce qui est encourageant, c'est qu'il y a d'autres intervenants qui sont entrés dans le décor depuis. Moi, on m'avait donné autant le harcèlement sexuel que la Charte des droits et liberté en 1991. Mais, par après, il y a eu la politique tolérance zéro: faites le bon geste (NDLR: ligne de dénonciation d'HQ). Maintenant, il y a la loi provinciale (NDLR: Loi des normes du travail) sur le harcèlement psychologique. Ce sont des unités qui sont mises en place et qui s'occupent de ces problèmes. Mais en dépit de tout ça les gens peuvent venir ici pour déposer leurs plaintes.

La croissance des plaintes est-elle une bonne ou une mauvaise nouvelle?

Non, je ne pense pas que cela soit une bonne nouvelle qu'il y ait croissance des plaintes. Au début, j'ai toujours dit que j'avais la pointe de l'iceberg.

de la personne



Si j'ai détecté un malaise quelque part que je peux traduire pour que la haute direction puisse poser des gestes pour corriger ces choses-là, c'est déjà beaucoup. Mais, d'un autre côté, si les gens se sentent plus à l'aise de venir dénoncer ce qui ne va pas ou se plaignent de telle ou telle autre situation, je pense qu'on a franchi le cap où l'isolement et la peur forçaient les gens à tout garder pour eux-mêmes. Mais je pense que le but ultime, c'est d'éliminer ma fonction quand il n'y aura plus de plaintes.

Quels types de plaintes avez-vous reçu de la part des chercheurs?

Je dirais qu'ils sont comme la plupart des employés d'Hydro-Québec, victimes souvent d'incompréhension. Ce qu'ils qualifient de harcèlement psychologique tourne souvent autour de l'isolement, de l'exclusion, de l'ostracisme, surtout en recherche où ils doivent travailler seuls et vous le savez plus que moi. Parfois c'est difficile de pouvoir s'intégrer et c'est aussi difficile de faire passer le message qu'on est plutôt collègues que subalternes. Il y a aussi des petites, je ne dirais pas chicanes, mais des luttes de pouvoir, qui se dessinent entre collègues parce qu'il y a en un qui a des projets qui le valorisent plus que l'autre. Mais, dans l'ensemble, je pense que c'est plutôt le harcèlement psychologique et l'incompréhension. Ce sont des gens qui ont des problèmes personnels comme tout le monde, mais compte tenu de leurs dossiers de recherche, ils sont moins rassemblés autour de la tasse de café le matin que d'autres en comptabilité ou en centre d'appel pour pouvoir échanger et vivre un peu. C'est la vie du travail qui est plus difficile parfois à cause de ce contexte d'isolement. Jusqu'à ce jour, je n'ai pas beaucoup de plaintes de l'IREQ. Là aussi, je dirais que c'est la pointe de l'iceberg. À l'occasion, ce sont des plaintes, comme ailleurs, de reclassification, d'attribution de postes, des révisions de dossiers pour les promotions, des choses de ce genre-là.

Combien de temps ça prend pour analyser une cause et rendre une décision?

Ça dépend, il y a des dossiers qui se règlent en une journée, il y en a qui traînent depuis quatre ans.

Mais, la plupart du temps, ça peut durer peut-être un mois et demi. Je dois mener une enquête informelle parce que tout ce que je fais est informel, je dois rencontrer certaines parties, c'est toujours le premier côté de la médaille. J'informe le plaignant de la validation des informations reçues en allant parler aux autres personnes et parfois j'apprends des choses qui sont complètement contraires ou qui sont un troisième problème que la gestion n'a pas vu. Il faut que je travaille avec les ressources humaines, avec la gestion, avec l'employé, avec ses collègues. Parfois, les délégués syndicaux m'appellent pour demander conseil. Ça fait, je pense, environ 7 ou 8 ans que j'ai un bon rapport avec ces gens-là.

Si je ne suis pas d'accord avec la décision de la protectrice de la personne, quelle est la prochaine étape?

Lorsque ma recommandation est prise et que l'employé n'est pas d'accord, il peut aller vers les tribunaux, la loi, les avocats. Une fois que ma recommandation est faite, c'est le président qui prend la décision qui est finale et sans appel.

Et quand j'entre dans un processus d'enquête qui débouche sur une recommandation, l'employé est au courant mais il faut toutefois garder à l'esprit que la décision finale revient au président. Durant tout le processus, je tiens les parties visées au courant de mes recherches. Il faut parfois que j'aille à l'extérieur pour valider certaines informations auprès de personnes plus expertes en la matière, que ce soit en droit du travail ou d'autres choses. Pour les chercheurs, parfois il y a des problèmes de contrat, de non respect de contrat, là aussi, je ne suis pas une ressource privilégiée, mais je sais où m'adresser. Et, il y a des moyens de résoudre ces choses-là sans que ça ne paraisse dans le milieu. C'est sûr que l'employé continue de travailler et sait que je suis dans le dossier. Je n'alerte pas toute la division, je n'entre pas avec mon drapeau rouge. Parfois, on fait des farces et on dit que Justice Sentence rentre avec ses gros sabots. Mais Justine Sentenne, ce n'est pas Justice Sentence.

Un collègue peut-il porter plainte contre un autre devant la protectrice de la personne? Si oui, quand fait-on appel au supérieur hiérarchique ou à la protectrice de la personne?

Oui, c'est ce qui complique les choses pour les syndicats, parce qu'ils doivent trouver une ressource externe pour défendre l'autre collègue, si ce sont des syndiqués. S'ils ne le sont pas, moi, je peux trouver quelqu'un du contentieux pour représenter

l'autre personne parce que je ne peux pas être au four et au moulin à la fois. Je risque de devenir schizophrène.

Dès que vous sentez qu'il y a quelque chose qui ne tourne pas rond et que vous avez un lien avec cette personne qui est votre gestionnaire, vous donne des travaux et peut vous évaluer, si vous n'êtes pas heureux du traitement que vous avez ou de la situation, vous discutez avec lui dans un premier temps.

Par ailleurs, la procédure demande des écrits, alors vous avez des délais. Vous lui écrivez en disant ce que vous pensez, et lui il a 14 jours pour vous répondre. Et là, si sa réponse est négative, vous allez à son supérieur en procédant de la même manière avec le même délai. Si la réponse de celui-ci est négative après 14 jours, vous allez au troisième niveau qui, la plupart du temps, est l'un des vice-présidents ou Thierry Vandal lui-même. Ce n'est qu'après ces étapes que j'interviens dans le dossier. Toutefois, je peux être informée dès le début. Avant que j'entre dans le dossier pour commencer l'enquête, tous ces paliers de gestionnaires doivent se prononcer. C'est ce qui occasionne à peu près le mois et demi en moyenne comme durée de traitement des dossiers. Excepté que, depuis le début, ce que j'ai comme pratique, si j'ouvre un dossier, je conserve les échanges de correspondance, les téléphones et tout ça, jusqu'à ce qu'on me fasse signe que là ça ne donne rien, et de prendre le dossier en main. S'il y a une possibilité pour moi d'avoir gain de cause, ce que je ne peux pas garantir, mais je peux dire qu'en l'analysant de ma façon, je peux peut-être découvrir des choses que les autres n'ont pas vues. Et vous savez, avec le code de conduite, le code d'éthique et la politique, il y a beaucoup de choses qui se sont clarifiées. La définition du harcèlement psychologique par le gouvernement a aussi beaucoup aidé.

Avec votre expérience, est-ce que les supérieurs répondent aux lettres?

Oui, ils sont tenus de répondre aux lettres. Ça fait partie de la politique de règlement des différends. Et parfois, je me fais même dire, merci madame Sentenne de m'avoir rappelé à l'ordre. Pour une raison ou une autre on dit qu'on va déplacer une personne pour résoudre le problème et il arrive qu'on déplace la victime plutôt que le coupable.

Si je suis injustement accusé d'une faute pouvant porter atteinte à ma réputation, (plagiat, falsification) comment ma réputation sera-t-elle protégée?

C'est la loi de protection de la vie privée qui s'applique et c'est Stella Leney, au secrétariat, qui se charge de ces cas-là. Moi, je *ombudsman* >>

>> marchandisation...

n'hésite pas à qualifier de communauté de déni. À Louis-Gilles Francoeur, journaliste au Devoir, qui s'est entretenu avec lui³, il va même jusqu'à parler d'un « syndrome du déni » amenant les chercheurs « à se déresponsabiliser de l'utilisation de leur travail par les politiques, les entreprises, et même leurs institutions de haut savoir, qui ont souvent des intérêts stratégiques à protéger elles aussi ».

Il y a un plaisir de la recherche, confiait-il à Christiane Charette dans son émission du 25

octobre⁴, qui nie les répercussions qu'elle peut avoir. Entre autres exemples, il dit s'inquiéter de revoir l'eugénisme réapparaître par la voie de la manipulation génétique et de la procréation assistée. Il trouve regrettable que le « progrès industriel » ne cesse de se poursuivre alors que le lien entre l'industrialisation et le réchauffement climatique est pourtant clairement démontré. De même, la désertification, la déforestation et les pénuries d'eau continuent encore d'augmenter, malgré le fait qu'elles risquent d'atteindre des seuils d'irréversibilité.

Peu enclin à l'optimisme, Jean-Jacques Salomon n'est pas pour autant complètement défaitiste. Il mise sur la nouvelle génération de scientifiques qui veut élargir les frontières des disciplines et poser les questions qui s'imposent. Il faut, ajoute-t-il, accroître la conscience du scientifique, sa conception philosophique et éthique. Il mentionne d'ailleurs que son bouquin se termine par un éloge de la dissidence. Il prône une science citoyenne et déplore le seul avancement de la connaissance sans égard aux conséquences : « la curiosité sans com-

1. Les scientifiques - Entre pouvoir et savoir, Éditions Albin Michel, 2006
2. Science for Sale: The Perils, Rewards, and Delusions of Campus Capitalism, Daniel S. Greenberg, 2007
3. La science atteinte du syndrome du déni, Louis-Gilles Francoeur, Le Devoir, 23 octobre 2007
4. Pour écouter l'émission de Christiane Charette du 25 octobre 2007: <http://www.radio-canada.ca/radio/christiane/> et recherchez la date.

passion, dit-il, est inhumaine et la compassion sans curiosité est inutile ».

JOHANNE LAPERRIÈRE

>> ombudsman...

suis seulement une courroie de transmission à ce niveau-là. Mais, ce sont eux qui traitent ces dossiers car c'est strictement légal, le plagiat, la protection du droit privé.

En ce qui a trait à la loi d'accès à l'information, qui est aussi très importante parce qu'il y a des gens qui veulent avoir accès à leur dossier et à qui on refuse cet accès alors qu'ils ont le droit, c'est Michelle Dyke qui travaille sous Stella Leney qui s'en occupe.

Tout employé a un dossier aux ressources humaines. Avant de mettre quelque chose dans le dossier d'un employé, celui-ci est-il tenu d'être avisé?

Je ne sais pas, mais je pense que oui. Je ne suis pas en ressources humaines, mais quand quelqu'un me dit, madame Sentenne, j'ai une lettre de suspension à mon dossier et on ne veut pas me la montrer, j'insiste pour la voir et il a le droit de la réclamer aussi. Ils ne sont pas obligés de la lui donner, mais il peut la voir. On peut lui permettre de feuilleter en présence de quelqu'un. Le problème c'est qu'on peut avoir accès à son dossier sans savoir tout ce qu'il y a dedans.

Vous voyez moi, mes dossiers, en parlant des dossiers, je suis exemptée de la loi d'accès à l'information qui exige que les documents soient conservés durant quatre ans. Moi, c'est deux ans. Heureusement! Et ça passe dans mon déchiqueteur à papier et on a deux coffres-forts.

Les liens directs (père, mère ou conjoint) avec le supérieur immédiat créent un malaise dans les équipes, une apparence de favoritisme et empoisonnent souvent l'atmosphère de travail. Pouvez-vous intervenir dans ce cas ?

C'est du népotisme, ça ne devrait pas exister dans la même unité. On ne devrait pas voir quelqu'un qui travaille pour son gestionnaire qui soit sa femme ou son mari. Mais, c'est sûr que strictement, selon la loi, il faut faire attention car les gens ont droit à leur vie privée, s'ils ne briment pas la vie des autres, mais c'est l'apparence de conflit qui est grave et on s'organise

la plupart du temps en indiquant aux deux de faire un choix. Mais le népotisme ne devrait plus être toléré, car cela fait partie du code de conduite.

Est-ce que les syndicats peuvent porter plainte au nom de leurs membres devant la protectrice de la personne?

Non, les syndicats ne peuvent pas porter plainte au nom de leurs membres. Pour un employé syndiqué, c'est plutôt le syndicat qui est son protecteur du droit de la personne. Je n'interviens pas. Mais si, pour une raison ou une autre, un employé syndiqué est mal à l'aise avec son délégué syndical, il pourrait venir me voir et je lui expliquerais comment faire pour aller auprès de son syndicat, c'est ce que je fais la plupart du temps.

On voit beaucoup d'iniquité dans certaines décisions prises. La nature humaine étant ce qu'elle est, comment fait-on pour connaître le caractère intentionnel de la chose?

La documentation est très importante, c'est d'ailleurs ce que je dis tout le temps. Même si vous pensez que c'est trop tard, il ne l'est pas. Retournez dans le temps et essayez de vérifier vos agendas, regardez ce qui s'est passé. Vous avez un fait qui a déclenché l'animosité ou quelque chose avec un collègue, essayez de reconstruire mais, documentez-vous. Si ce n'est que pour vous ou quand vous allez faire votre plaidoyer, ou discuter avec ce collègue, ou le gestionnaire, ou même quelqu'un d'autre, le délégué syndical, vous serez déjà préparé. La documentation est toujours utile. En tous cas, je ne suis pas thérapeute, ni psychologue, mais écrire, selon moi, ça peut même vous faire du bien, vous soulager, et vous aider à comprendre le conflit que vous vivez.

**GEORGES GABA
JOHANNE LAPERRIÈRE**

Accouchement difficile!

Après plus de 24 mois de gestation, nous sommes heureux de vous annoncer qu'une édition intégrée de **la convention collective est enfin disponible** sur le site Web du SPSP. Tous nos remerciements à Sylvain Riendeau, Guy Vanier et France Guillemette qui, par leur généreuse contribution et leur travail appliqué, ont rendu la chose possible.

J.L.

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
<http://www.spsp.qc.ca>

COMITÉ DE RÉDACTION
Georges Gaba, chercheur
Johanne Laperrrière, conseillère syndicale

DESIGN GRAPHIQUE

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 2007



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