

Journal du Syndicat des Électriciens et des Techniciens de l'IREQ



Politique énergétique

PRISE 2

ON SE RAPPELLERA que le précédent gouvernement Marois avait chargé la Commission sur les enjeux énergétiques du Québec (CEEQ) de parcourir la province afin de mener un exercice de consultation visant à élaborer une nouvelle politique énergétique. Son rapport a été rendu public en février après des audiences tenues dans 16 villes et la réception de 460 mémoires.

C'est maintenant au tour de l'actuel gouvernement Couillard de nous annoncer par le truchement d'un communiqué émis le 7 novembre dernier par son ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles et ministre responsable du Plan Nord, M. Pierre Arcand, «le début» de la démarche menant à l'élaboration de la nouvelle politique énergétique du Québec.

Cette fois, le processus comportera quatre documents de réflexion, qui seront diffusés dans quelques semaines, et qui serviront à lancer les discussions. Le premier document, *Contexte, défis et vision*, présentera les grands paramètres de cette réflexion collective et tiendra compte notam-

ment de la réflexion entreprise par le gouvernement sur la révision des programmes. Quant aux trois autres documents, ils aborderont les thèmes suivants:

- l'efficacité et l'innovation énergétiques
- les énergies renouvelables
- les hydrocarbures fossiles

Trois tables rondes d'experts seront mises en place en fonction de ces trois thématiques, en janvier, mars et mai 2015. Les participants à ces tables seront des experts dans les thèmes abordés, qui viendront du Québec, du Canada ou de l'étranger.

Il y aura également une consultation des communautés autochtones et des consultations publiques auxquelles les Québécois pourront participer. Le tout devant conduire à l'élaboration d'une politique énergétique à l'automne 2015.

JL



CULTURE JAPONAISE AU QUÉBEC

La récente entente intervenue entre Hydro-Québec et le SPSI sur l'assignation d'employés dans la coentreprise Technologies Esstalion inc., partenariat formé par Sony et Hydro-Québec afin d'unir leurs efforts pour réaliser le développement de systèmes de stockage d'énergie, prévoit notamment qu'un maximum de vingt ressources provenant de Sony pourront travailler sur le site de l'Institut de recherche. Déjà quelques travailleurs japonais s'activent dans les locaux du 1804, Lionel-Boulet.

Comme le suggère le site web *Info entrepreneurs*, parmi les risques encourus par toute coentreprise existe notamment celui que les « *cultures et styles de gestion différents entraînent une mauvaise intégration et collaboration* ». Il nous est donc apparu intéressant de plonger dans la culture d'entreprise japonaise pour nous aider à comprendre ce qui peut la distinguer de la nôtre.

Toujours selon ce site, il semble que la communication constitue une partie essentielle de la relation entre les deux partenaires d'une coentreprise. Sur cet aspect, un texte de Renaud de Maricourt intitulé *Communication interne et culture d'entreprise au Japon* (en libre accès sur internet) nous révèle que le modèle japonais de management des entreprises est caractérisé par une communication interne extrêmement intense. Les gestionnaires nippons ont bien compris que l'information acquise doit être partagée avec toute l'entreprise de façon à pouvoir être utilisée très vite au mieux des intérêts de l'ensemble, alors que dans nos firmes occidentales, l'information est trop souvent retenue, par défaut d'organisation ou pour des raisons de pouvoir. La culture d'entreprise nipponne, toujours selon de

Maricourt, commence « *par l'endoctrinement systématique des jeunes, lors de sessions de formation qui constitueront la première étape de leur carrière; jeunes que l'on aura préalablement sélectionnés selon des critères de conformité au modèle maison* ». À ce propos, s'ajoutent ceux de Hamaguchi Keiichirô, rapportés sur le site nippon.com, qui viennent corroborer cet énoncé en expliquant que le système de l'emploi japonais se distingue par une forme de recrutement radicalement différente de celle des pays occidentaux. Au lieu de rechercher des travailleurs ayant les qualifications adéquates pour une tâche spécifique, les entreprises japonaises procèdent plutôt à un recrutement annuel massif de jeunes diplômés tout frais émoulus de l'université auxquels elles

demandent de déposer leur candidature avant la fin de l'année scolaire de façon à pouvoir choisir ceux qui sont susceptibles d'accomplir les tâches qu'elles entendent leur assigner.

La culture d'entreprise nipponne est également fortement composée de rites fédérateurs. Parmi ces rites, les slogans, par exemple, agissent souvent dans le but de mobiliser le personnel. Car, qu'on ne s'y trompe pas, ces slogans publicitaires sont aussi un moyen de communication interne pour les firmes japonaises. Elles cherchent ainsi non seulement à convaincre les publics externes, mais aussi à renforcer la fierté, la cohésion, l'ardeur au travail et la conscience professionnelle de leurs employés. En 2009, Sony avait adopté le slogan « Make.Believe » (qui se prononce « make dot believe ») où « Believe » représentait alors le pouvoir de l'inspiration et « Make » symbolisait la matérialisation de cette inspiration dans les produits et les expériences proposés aux clients. Le « dot » était le point de rencontre de ces deux notions. En janvier 2014, il fut délaissé au profit d'un nouveau slogan « Be moved » qui célèbre maintenant la fusion du travail de l'ingénieur et de l'artiste autour d'un but commun: la création.

Dans les entreprises japonaises, tout concourt à permettre à l'information de franchir les barrières hiérarchiques, de fonctions, de services. Dans son article, de Maricourt nous explique que « même la disposition des bureaux favorise les échanges d'information informels: grands bureaux collectifs où chacun voit ce que font les autres, les entend, peut les interpeller ou leur transmettre immédiatement un document; le chef de service (*kacho*) est au milieu de ses employés ou plus souvent leur fait face.» Cette topologie des bureaux en grands espaces ouverts où travaillent plusieurs employés symbolise

bien la force de la culture tribale dans ce pays. De fait, le fonctionnement hiérarchique japonais est plus souvent basé sur la suggestion et la décision concertée que l'autorité directe et la décision d'un seul patron.

« L'expression familière « *chotto ippai* » (littéralement: « un peu soif », soit: « allons boire un pot ») est une invitation courante à aborder de façon détendue un problème » relate de Maricourt. Il n'est pas rare que le soir, après le travail, l'équipe se retrouve dans un bar avec son chef pour échanger sur les événements de la journée et pour discuter des problèmes du service. Une autre observation rapportée par de Maricourt est que la culture nipponne préconise la communication orale plutôt que l'écrit, sauf pour les renseignements importants. Pour nous, occidentaux, la parole n'engage qu'à moitié, alors que pour eux elle est synonyme de flexibilité. À ce propos, il ajoute: « Le volume de communication écrite étant, dans les sociétés nipponnes, au moins trois à quatre fois moins important que chez nous, on y passe moins de temps en recherche de documents, en rangements et en classements. L'organisation à la japonaise, c'est aussi, ne l'oublions pas, le « *zéro papier* ».

Autre distinction non négligeable que nous apprend Keiichirô, l'« emploi permanent » au Japon « a un sens différent dans la mesure où la Loi sur le travail à temps partiel stipule que pour qu'un « emploi soit permanent, il faut que son contenu et sa localisation puissent changer durant toute la durée et jusqu'à la fin du contrat de travail ». Il ajoute: « que l'« emploi permanent » à la japonaise va de pair avec une absence de limite en matière de tâches, de nombre d'heures ou de lieu de travail. Les patrons peuvent effectuer tous les changements qui leur convien-



L'expression familière
« *chotto ippai* »
(littéralement: « un peu soif »,
soit: « allons boire un pot »)
est une invitation courante
à aborder de façon
détendue un problème »

relate de Maricourt.

nent.» Mais, comme à partir des années 1990 la situation commence à changer et que les entreprises recrutent de moins en moins de nouveaux diplômés, ceux-ci se retrouvent souvent avec des emplois précaires et mal rémunérés. C'est pourquoi des pressions sont faites pour que des modifications aux réglementations du travail soient apportées afin de trouver une alternative entre l'emploi permanent et l'emploi de misère. Cependant, tel que le signale Keiichirô, « le modèle de l'emploi permanent à la japonaise reste très solidement ancré dans les mentalités et les propositions récentes en faveur d'un emploi régulier basé sur le poste de travail ont suscité une vive opposition chez les syndicats et les partis politiques qu'ils soutiennent ».

Est-ce que la culture et le style de gestion à la québécoise saura entraîner une bonne intégration de ces travailleurs japonais et une saine collaboration, ingrédients essentiels au succès d'une coentreprise ?

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE



les lanceurs d'alerte

protéger

La commission Charbonneau a, notamment, permis de mieux saisir l'importance de la protection des divulgateurs d'actes répréhensibles.

En effet, cette commission a démontré qu'il est de plus en plus impératif de se doter d'une loi québécoise et de divers mécanismes pouvant permettre la dénonciation d'actes de collusion et de corruption tout en assurant la protection des lanceurs d'alerte dans le but d'accroître l'intégrité de tous les acteurs – publics et privés.

En matière de divulgation d'actes répréhensibles, la peur des représailles devient névralgique. C'est pourquoi une telle loi doit protéger contre toute forme de représailles ou de discrimination. Les systèmes de plainte qui existent parfois à l'intérieur de certaines institutions ne suffisent pas. Le Devoir rapportait des propos tenus par le juge Charbonneau dans son discours de clôture de la commission : « Il est non seulement souhaitable mais impératif que la culture institutionnelle québécoise rejette toute

forme de corruption et de collusion. La dénonciation ne doit plus être perçue comme un acte de trahison, mais être fortement encouragée comme un geste de grande loyauté envers l'organisation, la fonction publique et toute la société en général », a-t-elle déclaré.

Plusieurs organisations internationales, telles l'Organisation des nations unies (ONU) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), recommandent aux États de se doter de

mécanismes légaux de protection des divulgateurs dans le cadre d'une lutte efficace contre la corruption. Le Canada et quelques provinces ont déjà emboîté le pas. Il est grand temps que le Gouvernement québécois en fasse autant. C'est pourquoi les organisations regroupées au sein du Conseil québécois des syndicats professionnels (CQSP), dont le SPSI est membre, réclament une loi québécoise visant à protéger les divulgateurs.

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

⁽¹⁾ Source : Le Devoir, 15 novembre 2014, *Tous doivent pousser à la roue*, dit la juge Charbonneau, Brian Myles.

Pour protéger l'intégrité de l'État québécois

— Nous reproduisons ici, dans son intégralité, le communiqué de presse transmis aux médias, le 20 octobre dernier, par le CQSP —

Le Conseil québécois des syndicats professionnels réclame une loi pour protéger les divulgateurs

QUÉBEC, LE 20 OCTOBRE 2014 — Le Conseil québécois des syndicats professionnels (CQSP) réclame la mise en place rapide d'une loi et de divers mécanismes facilitant la dénonciation d'actes susceptibles de dissimuler de la collusion et de la corruption qui permettent la protection des divulgateurs dans le but d'accroître efficacement l'intégrité de tous les acteurs – publics et privés –, de même que celles de l'État québécois, des municipalités et des universités.

Comme cela s'applique dans les cas de femmes en congé de maternité ou de représentants syndicaux victimes de représailles de leur employeur, le CQSP estime que le fardeau de la preuve devrait être inversé pour les divulgateurs de bonne foi. L'employeur devrait avoir à prouver qu'une quelconque mesure de représailles n'a pas été prise pour punir une divulgation de bonne foi d'actes possiblement répréhensibles.

Toute divulgation faite de bonne foi selon la loi devrait jouir d'une immunité devant toute procédure disciplinaire et toute responsabilité civile, criminelle ou administrative, incluant le libelle et la diffamation, afin d'éviter qu'un divulgateur ne croule sous des poursuites

judiciaires faites de mauvaise foi. La loi devrait protéger l'erreur honnête et de bonne foi du divulgateur, devrait protéger le droit pour le divulgateur de refuser de participer à des actes qu'il suspecte être répréhensibles et devrait invalider toute convention, tout accord ou tout règlement privé qui en perturbe l'application.

La loi doit protéger contre toute forme de représailles ou de discrimination, comme les congédiements, les sanctions disciplinaires, les suspensions, les rétrogradations, les transferts ou réaffectations, les évaluations négatives,

par les pairs, la perte de statut ou de bénéfices, le blocage quant aux primes, l'accès à la formation ou aux promotions, ou tout changement significatif dans les responsabilités, dans les tâches et dans les conditions de travail.

Un processus transparent et fiable pour les deux parties (divulgateurs et répondants) doit être mis en place. La loi doit prévoir la protection de l'identité des divulgateurs et la possibilité de divulgations anonymes, de même que des sanctions en cas de révélation de l'identité du divulgateur sans son consentement explicite.

Le CQSP est un conseil québécois qui regroupe, sur une base volontaire, des syndicats et des associations de personnes salariées professionnelles. Son objectif est d'assurer un mécanisme permanent de concertation en matière de relations du travail, de permettre l'élaboration de positions communes en diverses matières, de mener tout genre d'études et d'actions d'intérêt commun, d'assister des professionnelles et professionnels qui désirent se former en association pour des fins de relations de travail ou de syndi-

calisation et d'établir des relations avec des associations de professionnelles et de professionnels sur des sujets d'intérêt commun, telles les diverses lois du travail.

Les organisations membres du CQSP sont : le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM), l'Alliance du personnel professionnel et administratif de Ville de Laval (APP AVL), l'Alliance des profes-

sionnels et professionnelles de la Ville de Québec (ALLPPVQ), l'Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL), l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (APIGQ), le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ), le Syndicat professionnel des scientifiques de l'Institut de recherche d'Hydro-Québec (SPSI) et le Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal (SPSPEM).