

**MÉMOIRE DU  
SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS  
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

**PRÉSENTÉ À LA  
COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL  
DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC**

Consultations particulières et auditions publiques  
sur le projet de loi n° 36  
Loi sur la Banque de développement économique du Québec

2013-05-16



# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. SOMMAIRE ET PRÉSENTATION DU SPGQ</b> .....	1
<b>2. REMARQUES GÉNÉRALES</b> .....	2
2.1 Une intégration loin d'être évidente .....	3
2.2 Simplifier le soutien au développement économique : une volonté louable mais illusoire	4
2.3 La concertation des intervenants : un grand défi .....	4
2.3.1 <i>La concertation des intervenants en matière de soutien à l'internationalisation</i> ...	5
2.3.2 <i>La concertation des intervenants en matière de soutien à l'innovation</i> .....	5
2.3.3 <i>La concertation des intervenants sectoriels</i> .....	6
2.3.4 <i>La concertation des intervenants en matière de soutien au développement régional</i> .....	6
2.3.5 <i>La concertation avec les intervenants du secteur privé</i> .....	6
2.4 La complémentarité des outils en matière de soutien au développement économique ...	7
2.5 Un modèle québécois? .....	7
2.6 La nécessaire indépendance des fonctions .....	8
2.7 En résumé .....	8
<b>3. REMARQUES PARTICULIÈRES</b> .....	9
3.1 Le financement de la BDEQ.....	9
3.2 La structure, la gestion et le fonctionnement de la BDEQ.....	10
3.3 Les ressources humaines .....	11
3.4 La rémunération et la performance.....	12
3.5 Le soutien à l'économie sociale .....	13
3.6 Les chaînes d'approvisionnement .....	13
3.7 L'élaboration de politiques régionales.....	13
<b>4. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS</b> .....	14
<b>Annexe 1</b> .....	15
<b>Annexe 2</b> .....	23



## **1. SOMMAIRE ET PRÉSENTATION DU SPGQ**

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) remercie les membres de la Commission de l'économie et du travail d'accepter de le recevoir pour présenter ce mémoire.

Fondé en 1968, le SPGQ est le plus grand syndicat de professionnelles et de professionnels du Québec. Il représente près de 25 000 personnes (13 000 femmes et 12 000 hommes), soit environ 18 000 dans la fonction publique (ministères et organismes dont l'embauche est soumise à l'application de la Loi sur la fonction publique), 4000 à Revenu Québec, 3000 en santé, en éducation (ex. : cégeps) et dans les sociétés d'État.

Ces milliers de personnes ont une formation universitaire généralement et sont issues de presque toutes les disciplines : informatique, agronomie, administration, médecine vétérinaire, biologie, géologie, chimie, ingénierie forestière, arpentage, architecture, développement industriel, économie, évaluation, communication, bibliothéconomie, traduction, travail social, droit, orientation, psychologie, sciences de l'éducation, réadaptation, pédagogie, affaires internationales, muséologie, comptabilité, fiscalité, actuariat, etc.

Dans ce mémoire, le SPGQ s'exprime au nom de 250 de ses membres à Investissement Québec (IQ) et de 190 au ministère des Finances et de l'Économie (MFEQ) qui seraient transférés à la nouvelle Banque de développement économique du Québec (BDEQ). Nous avons à cœur l'intérêt de nos membres, mais aussi ceux de la population, et c'est avec cet objectif en tête que nous avons rédigé le présent mémoire.

Le SPGQ accueille avec beaucoup de réserves le projet de loi 36 créant la BDEQ, mais offre néanmoins sa collaboration, dans un esprit constructif. Avons-nous vraiment besoin de cette nouvelle structure? Le SPGQ estime que non, mais demeure bien conscient que le choix relève de la prérogative des parlementaires.

Si le législateur décide d'aller de l'avant, nous souhaitons que tout soit mis en œuvre pour assurer une intégration harmonieuse de toutes les composantes de la BDEQ, et ce, dans le meilleur intérêt des contribuables québécois. À première vue, cette intégration n'apparaît pas évidente; et il faudra bien gérer le mariage de cultures différentes que propose le projet de loi.

La BDEQ devra également se concerter avec l'ensemble des autres intervenants économiques dans des domaines particuliers (internationalisation, recherche, science et technologie, innovation, secteurs d'activités, etc.), dans les régions, dans le secteur privé, dans le parapublic, etc.

La volonté sous-jacente au projet de loi de simplifier la vie des entrepreneurs en offrant un service d'accompagnement est tout à fait louable, mais nous croyons que son succès n'est

pas tributaire des structures. Il relève plutôt d'une volonté des acteurs. Une coordination bien structurée est souvent plus efficace que le mariage forcé d'organisations.

Des questions se posent quant aux moyens financiers dont disposera la BDEQ, quant à sa structure même et à son fonctionnement, notamment sur la question de la gouvernance qui nous semble comporter des lacunes, quant à la mission (qu'on veut lui confier) de coordination des interventions des ministères et de l'accompagnement des entreprises auprès de ceux-ci, quant à l'indépendance des fonctions mêmes de financement et d'accompagnement, quant au mode de rémunération, enfin, quant au respect des conventions collectives et des accréditations syndicales en place.

## **2. REMARQUES GÉNÉRALES**

Rappelons d'entrée de jeu que les professionnels de l'une des constituantes de la future BDEQ, soit Investissement Québec (IQ), sont sans contrat de travail depuis bientôt quatre ans et que les relations de travail s'y sont dégradées – considérablement – depuis la fusion avec la Société générale de financement (SGF). L'impact que cette première fusion et ses suites ont eu sur la culture organisationnelle n'est guère rassurant en matière de gestion de la future banque et de ses filiales.

Le SPGQ se questionne. Comment peut-on expliquer qu'un employeur de cette envergure puisse, en si peu de temps, être passé du statut (détenu depuis sa création en 1998) de « modèle » en matière de relations de travail et de respect de ses ressources humaines à celui de l'un des pires employeurs dans les mêmes domaines? Concrètement, il a fallu une rare conjonction de plusieurs facteurs, à un moment bien précis, pour en arriver au point où nous en sommes (voir chronologie des événements à l'annexe 1).

Très sommairement, mentionnons qu'au printemps 2011, après la fusion officielle des deux organismes, la mise sur pied d'un programme de départ assisté a fait en sorte que quelques postes clés, aux plus hauts niveaux de l'ancienne organisation, se sont libérés de leurs titulaires. Certains de ces postes ont été comblés par du personnel de l'ex-SGF. Soit dit en passant, le président nommé au nouveau conseil d'administration est M. Jean Bazin qui présidait le conseil de l'ex-SGF.

Ce « vent de changement » plutôt soudain a permis que s'installe, en un temps record et à la grandeur de l'entité, une culture organisationnelle fort différente, laquelle semble privilégier la multiplication des structures (voir le dernier organigramme d'IQ à l'annexe 2) et ne tolérer aucune remise en question de ses décisions. Tout cela a mené à l'adoption, par l'employeur, d'une attitude cavalière envers, à tout le moins, le personnel professionnel et l'association qui le représente, laquelle est passée, en quelques mois à peine, du statut de « partenaire » à celui « d'ennemi à abattre » ou du moins à contourner, et ce, par tous les moyens disponibles.

Nous souhaitons, en ce sens, que la ministre déléguée à la Politique industrielle et à la BDEQ donne une consigne claire aux dirigeants de la future banque, pour que le climat de travail soit assaini.

Le SPGQ souhaite que tout soit mis en œuvre pour assurer une intégration harmonieuse de toutes les composantes de la BDEQ, et ce, dans le meilleur intérêt des contribuables québécois. À ce propos, chaque fois que le gouvernement sort des personnes professionnelles du périmètre de la fonction publique, le contribuable continue de payer, sauf que l'indépendance garantie par la Loi sur la fonction publique ne s'applique plus. Il n'est pas certain que le contribuable y gagne au change... Le SPGQ n'est pas contre le fait de créer au besoin des structures administratives, mais cette façon de faire doit servir l'intérêt public, être efficace et se faire dans le respect des personnes qui y travailleront.

Le SPGQ peine à comprendre que tout ce qui est annoncé dans le projet de loi finalement fasse déjà partie de l'offre de services d'IQ ou de celle de l'équipe de l'ancien MDEIE en matière de services-conseils. Le projet de loi soulève toute une série de questionnements, d'embûches et de problèmes, tels l'intégration des structures, la concertation des intervenants et le fait de maintenir une offre de services la plus simple possible.

## 2.1 Une intégration loin d'être évidente

À première vue, une intégration harmonieuse n'apparaît pas évidente. De fait, cette intégration – du personnel d'IQ et du personnel régional du MFEQ – doit d'abord reposer sur le partage d'une même vision, d'une même gestion du changement. Il faudra en ce sens bien gérer le choc de deux cultures très différentes.

La première culture est liée à IQ et à ses spécialistes en financement soucieux du rendement sur le capital et qui, par ailleurs, sont toujours soucieux de la saine gestion des fonds publics qui leur sont confiés.

Au fil des ans, IQ a comblé avec une grande efficacité un espace que les institutions financières privées ne pouvaient occuper. Elle a ainsi su remplir pleinement son rôle de développement économique tout en dégageant de la profitabilité.

Rappelons que depuis sa création en 1998, IQ a autorisé plus de 20 000 interventions pour un total de 15 milliards de dollars permettant la réalisation de projets pour ses clients, situés dans toutes les régions du Québec. D'ailleurs, ses clients, les entrepreneurs, reconnaissent la qualité du service de ses employés en leur accordant, année après année, des taux de satisfaction excédant largement les 90 %.

La deuxième culture est celle des conseillers de l'ancien ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), qui sont des accompagnateurs d'entreprises en matière de services-conseils. Ceux-ci ont développé une certaine aptitude à

déceler, à reconnaître et à appuyer le grand potentiel et les qualités, souvent peu apparentes ou informelles, des entrepreneurs. Ils font de l'accompagnement-conseil, aident aux opérations des entreprises, mais ne font pas de démarrage comme tel.

Parmi les différences importantes, mentionnons la méthode d'approche des entreprises, le démarchage, le temps consacré au projet et à la taille des entreprises, le tout nécessitant des compétences distinctes.

## 2.2 Simplifier le soutien au développement économique : une volonté louable mais illusoire

Cette volonté de simplifier la vie des entrepreneurs en offrant un service d'accompagnement est tout à fait louable. En réalité, il nous paraît illusoire de croire qu'un seul individu, si compétent et engagé soit-il, puisse coordonner efficacement un ensemble de ressources disparates. À titre de référence et sans être exhaustives les sections suivantes démontreront à quels défis sera confronté ce spécialiste de l'accompagnement.

Tous les intervenants en matière de soutien au développement économique sont favorables à une plus grande rationalisation de l'aide aux entreprises, ce qui implique, entre autres, de limiter le nombre d'intermédiaires, afin de répondre plus rapidement aux demandes des entreprises.

## 2.3 La concertation des intervenants : un grand défi

En plus d'enfin réussir une intégration harmonieuse entre les spécialistes en financement d'IQ et de l'ex-SGF, la BDEQ devra également veiller à assurer une intégration tout aussi harmonieuse entre ces derniers et les anciens conseillers du MDEIE, spécialistes en accompagnement d'entreprises. La BDEQ doit également se concerter avec l'ensemble des autres intervenants économiques : dans des domaines particuliers (internationalisation, recherche, science et technologie, innovation, secteurs d'activités, etc.), des régions, du secteur privé, du parapublic, etc.

La BDEQ constituera-t-elle vraiment un guichet unique regroupant sous un même toit les services d'aide aux entreprises offerts par le gouvernement du Québec en œuvrant en concertation avec les organismes des autres paliers de gouvernement ainsi qu'avec ceux du secteur privé? En note explicative, le projet de loi précise que la banque coordonne les interventions des ministères et organismes à l'égard de tout projet que le gouvernement considère stratégique. Il s'agit probablement de grands projets horizontaux très structurants, comme l'électrification des transports.

Il faut cependant bien comprendre qu'une entreprise voulant recevoir l'aide d'un programme dans le but de financer ses projets à l'international, se dirigera tout naturellement vers le ministère des Relations internationales, de la Francophonie et du

Commerce extérieur. Pourtant, la ministre responsable de la banque a récemment précisé que la banque aurait l'avantage de « simplifier la vie de l'entrepreneur, qui va l'aider face aux différents financiers et ministères ». « Est-ce un guichet unique? Moi, je dis : c'est un conseiller unique », a-t-elle lancé.<sup>1</sup>

### *2.3.1 La concertation des intervenants en matière de soutien à l'internationalisation*

Selon les informations disponibles, le nom « IQ » restera la dénomination utilisée par la BDEQ à l'étranger, parce qu'elle est bien implantée semble-t-il. Une partie de la mission du volet international de la BDEQ (article 2.6 : la prospection et l'attraction des investissements étrangers, conformément au mandat que lui confie le gouvernement) se fera donc sous le nom d'IQ.

De son côté, Export Québec relève du ministère des Relations internationales, de la Francophonie et du Commerce extérieur. Il aide les entreprises québécoises à développer, à consolider ou à diversifier leurs marchés hors Québec en offrant des services adaptés à leurs besoins et complémentaires à ceux des partenaires. Ces divers programmes aident les entreprises, en regroupant par exemple l'ensemble de l'aide financière pour le soutien à l'exportation (Programme exportation), en assurant des partenaires industriels ou technologiques européens (Programmes d'accords industriels) ou en favorisant la négociation et la conclusion d'accords de partenariat entre petites et moyennes entreprises françaises et québécoises (Programme UBIFRANCE-QUÉBEC).

Quant aux ORPEX (organismes de promotion des exportations), ils sont déjà bien établis dans toutes les régions du Québec et leur contribution est bien reconnue. Ils ont établi une solide collaboration avec les acteurs locaux, dont les bureaux régionaux du ministère des Finances et de l'Économie. Les ORPEX sont des services mixtes (fédéral-provincial) d'une quinzaine d'années d'existence.

### *2.3.2 La concertation des intervenants en matière de soutien à l'innovation*

Dans un communiqué (CNW Telbec) daté du 25 avril dernier, l'Association de la recherche industrielle du Québec (ADRIQ) et ses membres insistent sur l'importance d'assurer une convergence entre la nouvelle Banque de développement économique, la politique industrielle et manufacturière ainsi que la Politique nationale de la Recherche et de l'Innovation (PNRI)... car il en va de l'efficacité de nos efforts globaux.

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie gère une douzaine de programmes d'aide financière, dont la majorité de ceux-ci sont directement destinés à soutenir des activités d'innovation dans les entreprises. Ce

---

<sup>1</sup> *Journal de Québec*, 25 avril 2013.

ministère gère également de grands projets de recherche en partenariat. Mais comment coordonner tout cela?

### *2.3.3 La concertation des intervenants sectoriels*

Mentionnons un seul exemple : les entreprises œuvrant dans le secteur de la transformation et de la distribution alimentaires. Dans ce secteur, le MAPAQ dispose de sept programmes d'aide financière, dont un est destiné à soutenir les exportations, sans compter les services de la Financière agricole du Québec et de ses filiales, comme Capitale financière agricole. Comment coordonner tout cela?

### *2.3.4 La concertation des intervenants en matière de soutien au développement régional*

Le projet de loi stipule que les Centres locaux de développement (CLD) constituent une des deux portes d'entrée du soutien gouvernemental aux entreprises. Or, s'il y a deux portes d'entrée, est-ce que l'on peut parler vraiment d'un guichet unique? De toute façon, la clientèle des CLD a toujours été très différente de celle des bureaux régionaux du ministère des Finances et de l'Économie et encore plus de celle d'IQ et de la SGF.

En plus des CLD, il faudra coordonner l'ensemble des autres acteurs locaux, comme les Services d'aide au développement des collectivités (SADC) et les Centres d'aide aux entreprises (CAE), deux organismes œuvrant dans le démarrage, le financement et le service-conseil auprès des entreprises des régions du Québec et relevant du gouvernement fédéral.

Quant aux projets ACCORD (projets qui servent à développer des pôles typiques à certaines régions), ils seront intégrés à la planification de la BDEQ. Il s'avère absolument essentiel que chacune des régions puisse définir sa stratégie de développement économique et industriel selon ses particularités. Il faut donc obligatoirement laisser une grande marge de manœuvre aux divers acteurs régionaux afin qu'ils puissent définir et retenir une ou des priorités dans chaque région, c'est-à-dire des secteurs, des pôles de développement, bref, des projets ACCORD.

### *2.3.5 La concertation avec les intervenants du secteur privé*

Plusieurs organismes (regroupements et associations d'entreprises et de chambres de commerce) diront qu'il faut absolument développer une forte complémentarité avec le secteur privé pour les projets d'investissement et le capital de risque, et qu'il ne faut surtout pas être en compétition avec lui. Rappelons qu'IQ a comblé efficacement un espace que les institutions financières privées ne pouvaient occuper et sans son apport, plusieurs projets n'auraient jamais vu le jour. Il est pertinent de rappeler que durant la récente crise financière, IQ a permis au gouvernement de mettre en œuvre et de gérer le programme

Renfort permettant l'injection d'une somme de près de 1,5 milliard de dollars dans l'économie du Québec.

## 2.4 La complémentarité des outils en matière de soutien au développement économique

Que dire enfin de la nécessaire complémentarité devant se développer entre les mesures d'aide indirecte aux entreprises, c'est-à-dire les mesures fiscales incluant les crédits d'impôt à la recherche et au développement expérimental, qui représentent un manque à gagner de quelques milliards de dollars par année pour le gouvernement du Québec, ainsi que les mesures d'aide plus directes comme les subventions et les prêts. Rappelons en ce sens que l'OCDE rappelle depuis bientôt dix ans qu'il s'avère essentiel de bien coordonner le déploiement de ces deux types d'aide pour en maximiser les retombées<sup>2</sup>.

Le SPGQ demande quelle proportion de cette aide sera dévolue en subventions, en prêts, en participations? Lors du dépôt du projet de loi, la ministre a mentionné que la BDEQ soutiendra surtout des projets issus de la nouvelle économie, en priorisant ceux des créneaux d'excellence ACCORD ou des grappes industrielles. Mais encore?

## 2.5 Un modèle québécois?

Les modèles n'ont pas dû manquer pour inspirer le ministère des Finances et de l'Économie dans l'élaboration des structures et du fonctionnement de la BDEQ. Nous n'en retiendrons que deux : la Banque de Développement du Canada (BDC) et la Banque publique d'investissement (France). La première existe depuis un certain temps et a fait ses preuves. De fait, la BDC demeure relativement souple et efficace dans les services professionnels, le capital de risque et surtout le financement commercial et industriel sous diverses formes. Il faut toutefois noter que pour obtenir les services de la BDC, il y a un coût, c'est-à-dire que les entreprises doivent payer pour les services de la banque, présente seulement dans les grands centres urbains.

Quant à la Banque publique d'investissement (BPI), elle a récemment été mise sur pied par le nouveau gouvernement socialiste français avec une force de frappe de 40 milliards d'euros par le regroupement de divers organismes s'occupant d'accompagnement et de financement des entreprises : Oséo (crédits, financement et innovation), deux filiales de la Caisse des dépôts (investissement et financement via des prises de participations minoritaires) et Ubifrance qui facilite les exportations des entreprises.

---

<sup>2</sup> Voir principalement les documents intitulés Science, technologie et industrie : Perspectives de l'OCDE, depuis une dizaine d'années et Science, technologie et industrie : Tableau de bord de l'OCDE, depuis une dizaine d'années ainsi que d'autres rapports aux Ministres sur la Stratégie de l'OCDE pour l'innovation, Mobiliser l'innovation pour affermir la croissance et relever les défis planétaires et sociaux. Principales constatations, différentes années.

Il existe à la fois des éléments positifs et d'autres qui le sont moins dans chacun des modèles. L'approche de la BDC relève davantage des pratiques inhérentes au monde des affaires (expertise contractuelle, tarification, etc.) que du soutien au développement économique, alors que la BPI s'appuie sur un regroupement et la coordination d'organismes existants dont Ubifrance. Le développement et la mise sur pied de la BDEQ doivent, en ce sens, s'appuyer davantage sur les meilleures pratiques dans le domaine. Une tarification raisonnable tenant compte du développement économique devrait-elle, par exemple, s'appliquer?

## 2.6 La nécessaire indépendance des fonctions

L'indépendance des fonctions a permis à IQ de se forger une notoriété enviable dans le marché financier québécois alors que la nouvelle structure proposée est axée sur un interventionnisme accru de l'État, pouvant favoriser l'ingérence politique et pose un questionnement crucial :

- Comment pouvez-vous nous assurer de l'indépendance entre la fonction économique et politique?
- Comment pourrez-vous concilier la volonté de faire aboutir un projet sur un territoire et la logique économique?
- Comment pourrons-nous à la fois être promoteurs et principaux bailleurs de fonds?

## 2.7 En résumé

La future BDEQ fonctionnera dans une logique selon laquelle elle doit répondre à la demande de l'ensemble des entreprises québécoises. Ce sera donc à la future politique économique et industrielle de planifier le développement économique, c'est-à-dire de choisir les créneaux et les secteurs à prioriser, tout comme en ce qui concerne le type d'entreprises (taille, intensité technologique, etc.), pour maximiser l'effet de levier des interventions, car on ne peut malheureusement pas faire plaisir à tout le monde.

Les professionnels d'IQ et ceux de l'ancien MDEIE sont présents dans toutes les régions administratives du Québec et, dans certains cas, ils y ont des racines profondes. Année après année, par des gestes méthodiques, rigoureux et transparents, ces professionnels ont bâti des relations privilégiées avec les entrepreneurs de toutes les régions du Québec. D'ailleurs, ils collaborent étroitement avec plusieurs partenaires tels les institutions financières, les firmes comptables et les CLD de toutes les MRC du Québec, afin d'être présents dès l'amorçage d'un projet d'entreprise.

De plus, il serait très pertinent d'avoir le plus rapidement possible toutes les précisions nécessaires pour comprendre comment tout cela fonctionnera. Les meilleures façons de faire seraient que la BDEQ harmonise d'abord ses orientations et ses politiques avec ses

activités. À ce propos, les conseillers de l'ancien MDEIE nous disent vouloir continuer à jouer leur rôle d'accompagnateurs et de conseillers au développement économique auprès des entreprises.

Par ailleurs, comme la ministre responsable de la politique économique et industrielle et de la BDEQ mentionne souvent que la nouvelle politique viendra préciser plusieurs éléments concernant les orientations, les priorités structurelles et fonctionnelles de celle-ci, etc., il aurait été beaucoup plus simple pour tout le monde que le gouvernement diffuse la nouvelle politique économique et industrielle en même temps que le dépôt du projet de loi sur la BDEQ; cette façon de faire aurait permis de répondre à plusieurs de nos questions.

Le principe de simplification du développement économique est louable. Cependant, nous croyons que son succès n'est pas tributaire des structures, mais relève plutôt d'une volonté des acteurs. Une coordination bien structurée est souvent plus efficace que, comme nous l'avons indiqué plus haut, le mariage forcé d'organisations de culture différente.

### **3. REMARQUES PARTICULIÈRES**

Dans les prochains paragraphes, le SPGQ présente quelques remarques d'ordre particulier sur le présent projet de loi.

#### **3.1 Le financement de la BDEQ**

La question du financement est à éclaircir, surtout dans un contexte d'équilibre budgétaire. Divers fonds alimenteront le Fonds du développement économique créé par la loi – 500 M\$ sont réaménagés chaque année, mais on doute que les sommes rapatriées soient suffisantes.

Bref, le gouvernement et la BDEQ vont-ils avoir les moyens de leurs ambitions? Mentionnons par exemple que la BDEQ obtiendra 50 M\$ de fonds nouveaux pour le capital de risque via CEQ, ce qui n'est pas énorme du tout. Le SPGQ demeure sceptique sur les outils et le potentiel de développement à court terme.

On parle ici d'une marge de manœuvre s'élevant à 9 milliards \$, dont 7,7 provenant d'entités existantes. Mentionnons également une somme de 325 M\$ (non récurrents) d'autres M/O en transports, en technologies propres et dans des partenariats de recherche publique-privée. Ce dernier total de 325 M\$ est constitué d'une enveloppe décaissée selon les besoins au fil des ans.

Il est également à noter qu'un fonds d'un milliard \$ a déjà été annoncé dans le domaine des mines et des hydrocarbures. Concernant la diversification, 200 M\$ ont également déjà été annoncés pour Gentilly et 50 M\$ pour Asbestos.

On peut finalement se demander si IQ traîne toujours les déficits de la SGF qui s'élèvent à environ un milliard de dollars.

### 3.2 La structure, la gestion et le fonctionnement de la BDEQ

La filiale Développement économique Québec (DEQ) sera entre autres formée des employés des directions territoriales du ministère des Finances et de l'Économie (auparavant au MDEIE). Sa mission (articles 30 et 31) vise principalement à stimuler la croissance de l'investissement, à soutenir l'emploi dans toutes les régions et à offrir des services-conseils aux entreprises visant le développement des affaires et le soutien de leurs démarches auprès des ministères et organismes. En outre, le chapitre 1 du projet de loi définit la mission de la Banque. L'article 3 de ce chapitre reprend essentiellement la mission de Développement économique Québec, définie aux articles 30 et 31, en précisant l'objectif de mise sur pied de la Banque, qui est celui de créer un « guichet unifié ».

Le SPGQ estime que la création d'une structure « à trois têtes » ne favorisera pas l'atteinte de l'objectif de créer un guichet unifié, d'autant plus que l'article 57 du projet de loi prévoit que la Banque aura un conseil d'administration distinct des trois filiales. L'objectif est-il de prévoir des conditions de travail différentes pour chacune des filiales? Dans l'affirmative, il y a risque de créer des catégories de professionnels distinctes.

Les 13 administrateurs du CA de la BDEQ sont nommés par le gouvernement pour un mandat de quatre ans, cinq pour le président. Quant au CA de Développement économique Québec (DEQ), il est composé de 11 membres nommés par le gouvernement. Le PDG de la BDEQ est membre des deux CA et est nommé par la BDEQ. En plus, il devient automatiquement le PDG de DEQ. Le CA de DEQ a le mandat de gérer les deux autres filiales de la BDEQ, c'est-à-dire de Capital Émergence Québec (CEQ) et de Ressources Québec (RQ). De plus, le PDG de la BDEQ et de la filiale DEQ nomme les DG des autres filiales.

La structure de gouvernance proposée par le projet de loi laisse le SPGQ perplexe quant à l'autonomie que pourront exercer les filiales à titre de mandataires du Fonds de développement économique. On peut prioritairement s'interroger sur la pertinence pour la filiale RQ responsable de gérer le Fonds Capital Mines Hydrocarbures avec un DG nommé par le PDG de la BDEQ. Il y a ainsi de quoi se questionner sur l'autonomie du CA des filiales...

En effet, selon l'article 80 du projet de loi, le CA des filiales de la BDEQ se voit retirer au profit de CA de la BDES plusieurs articles de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État. Cette loi vise notamment à assurer une autonomie et la reddition de comptes des organismes concernés par celle-ci. Les articles retirés touchent entre autres l'élaboration du plan stratégique et l'adoption du plan stratégique, démarches qui donnent pourtant la vision d'une entité.

En considérant ce retrait, nous nous questionnons sur l'opportunité d'avoir un CA pour les trois filiales, qui agira ou n'aura comme véritable mandat de n'être qu'un comité d'analyse pour chacun. Dans ce cas, les filiales devraient être considérées comme des directions générales de la BDEQ et relever du CA de la BDEQ qui a, selon toute vraisemblance, les véritables pouvoirs décisionnels.

De façon beaucoup plus circonstanciée, mentionnons par ailleurs que le deuxième paragraphe de l'article 78 du projet de loi n'est pas conforme à l'article 1-3.03 de la convention collective des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec – 2010-2015.

Si certains programmes gérés par certains ministères sont transférés à la Banque, comme celui du MDDEP visant le développement des technologies vertes et des énergies propres (article 130 du projet de loi), plusieurs programmes demeurent au sein des ministères et organismes, tel que mentionné plus haut dans ce mémoire.

Précisons enfin pour terminer cette section que le projet de loi ne retient aucune cible ou aucun objectif précis. Devra-t-on attendre le dépôt de la nouvelle politique économique et industrielle du gouvernement du Québec pour voir apparaître de tels cibles et objectifs?

### 3.3 Les ressources humaines

Les dispositions législatives touchant le transfert des ressources humaines et qui sont prévues aux articles 161 à 167 du projet de Loi, sont tout à fait muettes sur la question du transfert des conventions collectives et des accréditations syndicales en place. Au surplus, le projet de Loi ne fait pas mention des ressources professionnelles et autres œuvrant actuellement à Investissement Québec. Cet état de fait force les diverses associations accréditées à s'adresser à la Commission des relations du travail afin de faire reconnaître le transfert des accréditations et des conventions collectives en vigueur pour chacun des groupes d'employés transférés.

Cette étape, bien que nécessaire, quel que soit le contenu de la Loi, peut prêter flanc à des contestations, autant en provenance des associations accréditées que de l'employeur. Or, le comportement passé et teinté de mauvaise foi d'Investissement Québec en cette matière pourrait certainement faire école. Cet état de fait nous incite à la prudence et milite en faveur d'articles de Loi plus précis, tels ceux utilisés tout récemment lors de la création de l'Agence du revenu du Québec, l'objectif étant de minimiser les risques de dérapage.

Nous suggérons simplement l'ajout, entre les actuels articles 161 et 162 du projet de Loi, des articles suivants :

Article 161 a), lequel précise le sort des employés actuels d'Investissement Québec et que l'on retrouve dans la quasi-totalité des projets de Loi présentés depuis trois décennies.

« Les membres du personnel d'Investissement Québec (y incluant ses filiales) en fonction le (indiquer ici la date du jour précédent la création de la Banque et de ses filiales) deviennent, sans autre formalité, des employés de Développement économique Québec »

Article 161 b), lequel précise le transfert des conventions collectives et des accréditations et qui est, en partie, inspiré de l'article 182 de la LOI SUR L'AGENCE DU REVENU DU QUÉBEC.

*« Les employés de la Banque ou de l'une de ses filiales continuent d'être représentés par les associations accréditées les représentant le (indiquer ici la date du jour précédent la création de la Banque et de ses filiales) et les conventions collectives en vigueur à cette date, ou les dispositions en tenant lieu, continuent de s'appliquer. »*

Le projet de loi prévoit à l'article 162 que :

*Tout employé de la Banque ou d'une filiale visée à l'article 161 qui, le jour précédant celui de son transfert à celle-ci, était un fonctionnaire permanent peut demander sa mutation dans un emploi dans la fonction publique ou participer à un concours de promotion pour un tel emploi, conformément à la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1).*

*Il en est de même de l'employé de la Banque ou de l'une de ses filiales qui, lors de sa nomination, avant le 1er avril 2011, à Investissement Québec ou à La Financière du Québec, constituée par l'article 50 de la Loi sur Investissement Québec et sur La Financière du Québec (chapitre I-16.1), était fonctionnaire permanent.*

Qu'en est-il des temporaires? Il faut prévoir un droit de retour pour les temporaires à l'article 162.

Compte tenu des difficultés rencontrées lors de la fusion entre la SGF et IQ, toute la question des ressources humaines nous apparaît comme étant une priorité dans le cadre de la mise sur pied de la BDEQ si nous ne voulons pas replonger dans le cauchemar que représente cette fusion.

### 3.4 La rémunération et la performance

Le SPGQ s'interroge sérieusement sur la rémunération en fonction de la capacité des du personnel professionnel à faire arriver des projets ou à obtenir des résultats sous forme de rémunération incitative (voir *Le Soleil*, 25 avril 2013). Selon ce qu'on en comprend, pour s'assurer que les fonctionnaires auront « les intérêts du client à cœur », M<sup>me</sup> Zakaïb va « accorder la politique de rémunération avec les indicateurs de performance et les objectifs pour offrir aux clients les meilleurs services ».

Est-ce dire que nous allons encourager le « culte du volume », lequel a largement fait ses preuves, en ce sens qu'il est à la fois fort coûteux et d'une redoutable inefficacité administrative, car il encourage les organisations et leurs dirigeants à manipuler sans

vergonne les objectifs et les résultats afin de jouir de ces généreux « bonis au rendement ». Ne serait-il pas plutôt préférable d'accorder des échelles de traitements plus compétitives et de s'assurer que le personnel d'encadrement se concentre sur ce pourquoi on le paye réellement, c'est-à-dire la saine gestion des ressources humaines qu'on place sous sa gouverne ? L'objectif de performance, tout comme celui la satisfaction du personnel, seront tous deux atteints, et ce sans artifices.

Pour notre part, nous ne voyons pas de lien direct entre la politique de rémunération et le fait d'offrir les meilleurs services au client, à moins d'en déduire que la politique de rémunération actuelle n'est pas suffisamment alléchante pour attirer et retenir les ressources les plus compétentes. Si c'est bien ce dont on parle, l'attitude des dirigeants d'Investissement Québec, tout comme celle du gouvernement du Québec, en regard des conditions de travail offertes (convention collective non renouvelée depuis plus de quatre ans), n'est pas des plus cohérente.

### 3.5 Le soutien à l'économie sociale

Le SPGQ est très favorable au soutien financier que le gouvernement du Québec apporte aux entreprises d'économie sociale et à celui qu'il apportera via les nouveaux outils, programmes et autres produits financiers de la BDEQ et sa vice-présidence dédiée au développement de l'économie sociale dans toutes les régions du Québec.

### 3.6 Les chaînes d'approvisionnement

La ministre déléguée à la Politique industrielle et à la BDEQ a expliqué lors du dépôt du projet de loi 36 (en conférence de presse<sup>3</sup>) qu'il faut analyser les chaînes d'approvisionnement, elle utilise également le terme chaîne de valeur, pour optimiser ces dernières. Elle explique qu'il faut chercher les trous dans ces chaînes et qu'il faut ensuite les combler en demandant à certaines entreprises d'élargir leur offre ou de faire venir des entreprises étrangères pour combler ce manque. Malheureusement, on ne trouve rien de cela dans le projet de loi 36. Comme plusieurs choses qui ne sont pas explicitées dans le projet de loi 36, nous aurons sans doute plus d'informations sur les moyens qui seront mis en œuvre pour atteindre cet objectif lors du dépôt de la politique de la politique économique et industrielle.

### 3.7 L'élaboration de politiques régionales

Le projet de loi 36 stipule que la BDEQ élaborera des politiques régionales de développement, celle de la région de Montréal ainsi que celle de la région de Québec. Le gouvernement tiendra également compte des plans d'action locaux pour l'économie et

---

<sup>3</sup> <http://www.youtube.com/watch?v=QIV2Urhtlvs> <http://pq.org/video/banque-de-developpement-economique-du-quebec-un-pu/> - Banque de développement économique du Québec: un puissant outil conçu POUR et PAR les régions

l'emploi lors de l'élaboration de ces politiques. Il faut surtout souhaiter que les nombreux acteurs locaux du soutien au développement économique soient intégrés à ce processus.

#### **4. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS**

L'intention visée par le projet de loi est certes louable, mais comment articuler tout cela? Nous demeurons perplexes face à la création de cette nouvelle entité administrative. Le Conseil d'État français précise en ce sens que pour créer une société administrative, peu importe le secteur (transports, développement économique, etc.), il faut se poser les bonnes questions, par exemple celles-ci : *Qu'apporte au juste la création d'une agence? Quels en sont les risques? Ce qui est attendu ne pourrait-il pas être fait par les structures administratives existantes? Ces questions simples ne sont pas toujours posées, la séduction attachée à l'idée d'agence semblant en dispenser [...] Le « faire faire », mot d'ordre qui justifie l'institution d'agences, a trop souvent cédé la place au « laisser-faire »*<sup>4</sup>.

Mais comme nous le disions d'entrée de jeu, nous offrons notre collaboration, dans un esprit constructif, si le législateur décide d'aller de l'avant. C'est en ce sens que nous formulons les recommandations suivantes :

##### **Recommandations**

- que la ministre déléguée à la Politique industrielle et à la BDEQ donne une consigne claire, pour s'assurer que les dirigeants de la nouvelle banque seront soucieux d'établir dès le départ, de bonnes relations de travail avec l'ensemble de ses employés et que tout soit mis en œuvre pour assurer une intégration harmonieuse de toutes les composantes de la BDEQ, et ce, dans le meilleur intérêt des contribuables québécois;
- que la future politique cible certaines entreprises (par secteurs, taille, etc.) et créneaux pour maximiser l'effet de levier de l'aide financière;
- que des comités de transition assurent l'harmonisation des services et des différentes pratiques régionales de la BDEQ;
- qu'en ce qui concerne les conventions collectives et des accréditations syndicales en place que le législateur s'inspire d'articles de Loi plus précis, tels ceux prévus tout récemment dans la Loi créant l'Agence du revenu du Québec;
- qu'un droit de retour dans la fonction publique soit prévu pour les employés temporaires du MFEQ;

---

4 Conseil d'État. Étude annuelle 2012, Les agences : une nouvelle gestion publique? Les rapports du Conseil d'État (ancienne collection Études et documents du Conseil d'État), pp. 22-24.

## Annexe 1

### Rappel de la chronologie des événements à Investissement Québec à compter de la fusion avec la SGF

Automne 2010	Le gouvernement annonce la fusion, pour avril 2011, de la SGF (± 100 employés, toutes catégories confondues) avec IQ (± 400 employés), afin notamment de générer des économies récurrentes de 15 M\$ par année.
Janvier 2011	Le personnel de la SGF, qui n'était pas syndiqué, requiert et obtient une accréditation avec le SEPB (FTQ), cette unité englobant tout le personnel technique, de soutien et professionnel. Il n'y aura pas de négociation ni de signature de première convention collective, mais le simple maintien des conditions de travail, lequel est prévu par le Code du travail en cas d'accréditation. Cette « protection » est valide jusqu'à la signature d'une première convention collective, d'une grève ou d'un lock-out.
Janvier à avril 2011	Un comité de transition, auquel les syndicats ne sont évidemment pas conviés, est mis sur pied pour chapeauter les deux organisations jusqu'au 1 <sup>er</sup> avril 2012.
Printemps 2011	L'employeur s'adresse à la Commission des relations du travail (CRT) afin de requérir la révocation de l'accréditation du SEPB, invoquant les importantes difficultés organisationnelles qui découleront des différences majeures existant entre les groupes, liées notamment aux salaires, au fond de retraite, aux assurances collectives, etc. ainsi que des problèmes de dotation qui surgiront nécessairement.
Juin 2011	Auditions devant la CRT.
Juin à nov. 2011	Le SPGQ conteste systématiquement tous les affichages non conformes à son accréditation de même que les nominations qui en découlent, car l'employeur continue d'afficher des postes « SEPB », comme si de rien n'était.
8 novembre 2011	La CRT, sous la plume du commissaire Vignola, donne droit à la requête de l'employeur et révoque l'accréditation du SEPB, réitérant au passage le maintien des autres accréditations en place (AJE, SFPQ et SPGQ).

Cette décision aurait pu faire l'objet d'une demande de révision administrative et/ou d'une demande de révision judiciaire dans les 30 jours, mais le SEPB n'a pas jugé bon de le faire.

Cela aurait dû déclencher immédiatement le processus d'intégration des personnes visées aux unités et conditions de travail existantes, les syndicats étant souverains sur ce point. À compter de ce jour et malgré notre demande écrite sur le sujet ainsi que de nombreux rappels, l'employeur refusera de prélever les cotisations syndicales auprès des ex-SGF. Une plainte formelle sera déposée à la CRT et, comme par hasard, le prélèvement des cotisations débutera à la fin de février, quelques jours seulement avant l'audience prévue devant la CRT le 13 mars 2012.

- 16 novembre 2011 L'employeur convoque unilatéralement les membres des exécutifs de tous les syndicats (y incluant celui du syndicat fraîchement révoqué) à une rencontre informelle, en excluant nommément leurs conseillers. Lors de cette rencontre, la DRH invite les syndicats à collaborer pour l'intégration des ex-SGF et indique que des rencontres à cet effet seront tenues rapidement.
- 17 novembre 2011 La DRH informe par écrit tous les cadres, avec copies aux syndicats, **que l'employeur s'est entendu** la veille avec tous les représentants syndicaux afin de maintenir les conditions de travail des ex-SGF, ce qui est totalement faux. Ce jour marque le début d'une longue saga, qui est toujours en cours, du moins en partie, en date du 13 mai 2013.
- 23 novembre 2011 L'ensemble de la délégation adresse une lettre de protestations très ferme au président d'IQ, Jacques Daoust, lui demandant de rétablir immédiatement la situation et lui rappelant également que ce n'est pas l'employeur qui décide unilatéralement des conditions de travail ni des conditions d'intégration des nouveaux arrivants à la convention collective qui est en vigueur.
- Nov. et déc. 2011 Malgré des demandes de rencontre répétées et les nombreuses disponibilités exprimées à l'employeur, la DRH ne trouve aucun moment pour nous rencontrer afin de procéder à l'intégration des nouveaux venus... et, pendant tout ce temps, l'employeur maintient intégralement l'ensemble de leurs conditions de travail. Ce revirement d'approche de l'employeur, qui s'évertue désormais à maintenir les conditions de travail des ex-SGF, en évoquant les

inconvenients majeurs qu'il utilisait quelques mois plus tôt comme arguments auprès de la CRT pour faire révoquer l'accréditation de ces derniers, peut s'expliquer par la mise en place, en avril 2011 mais avec application en juin 2011, d'un généreux programme de départ assisté. De nombreux postes clés, tant aux RH qu'aux opérations d'IQ, ont donc été abandonnés par leurs titulaires; c'est à ce moment-là que des cadres de l'ex-SGF sont tombés aux commandes de l'organisation. Le conseil d'administration a aussi pris la teinte de l'ex-SGF et l'organigramme d'IQ s'est « enrichi » très rapidement de nombreuses directions et vice-présidences ordinaires et « principales».

9 janvier 2012

Tenue de la toute première rencontre du comité des relations professionnelles (CRP) depuis la décision Vignola abolissant l'accréditation du SEPB. La rencontre se déroule fort mal car l'employeur refuse de nous laisser parler et d'accepter le fait que nous exigeons l'évaluation des emplois occupés par les ex-SGF ainsi que leur intégration à toutes les conditions de travail en vigueur pour les professionnels que représente le SPGQ.

17 janvier 2012

Nous sommes invités à une rencontre patronale-syndicale, où la partie patronale sera représentée par un procureur chevronné et réputé. Nous y serons, accompagnés du procureur syndical qui nous représentait à la Commission des relations du travail ainsi que dans les divers dossiers de griefs en cours. Lors de cette rencontre de très courte durée, le procureur patronal affirme, d'entrée de jeu, que la situation est très claire et que l'employeur n'a pas le choix et qu'il doit se plier à la décision de la CRT et ainsi intégrer les ex-SGF aux conditions de travail du SPGQ. Il ajoute que cela sera fait dans les jours suivants. Suite à cette déclaration, nous prenons quelques minutes pour faire le « ménage » dans les deux douzaines de griefs en cours et réalisons qu'il n'en resterait que quatre (non liés aux ex-SGF).

Les jours et les semaines passeront avec des excuses patronales de plus en plus vaseuses pour expliquer le retard à procéder et le tout culminera, vers la mi-février, par le remplacement du procureur patronal par un avocat d'une autre firme et... le retour au maintien intégral des conditions de travail des ex-SGF !

- 13 février 2012 Le syndicat déposera à la CRT une requête à plusieurs volets, demandant à la CRT d'ordonner à l'employeur d'appliquer la convention collective à l'ensemble des salariés, de prélever et de verser les cotisations syndicales au SPGQ et de cesser toute entrave dans les affaires syndicales.
- 12 mars 2012 Début de l'audition de nos plaintes devant la Commission des relations du travail. L'employeur riposte en demandant à la CRT le droit de non seulement maintenir l'ensemble des conditions de travail des ex-SGF, mais de pouvoir continuer à embaucher du personnel aux mêmes conditions, le tout jusqu'au renouvellement de la convention collective (échue depuis 2009 et avec un employeur qui « fait semblant » de négocier). Les juristes et le SFPQ ont convenu de telles ententes et s'en mordent les doigts aujourd'hui. De leur côté, les ex-SGF, toujours représentés par le même avocat du SEPB (qui travaille même avec le papier du SEPB, mais se défend bien d'être là à titre d'avocat du SEPB), adressent à la CRT une multitude de requêtes plus farfelues les unes que les autres, ainsi qu'une demande d'ordonnance de sauvegarde. En gros, ils veulent avoir leur propre représentant à toutes les tables du SPGQ (CRP, négo, classification, etc.) ainsi que le maintien intégral de toutes leurs conditions de travail. La journée sera peu productive, car les objections fusent de toutes parts et toutes les tactiques dilatoires sont utilisées pour retarder le débat. À la fin de la journée, les parties ne réussiront même pas à trouver une seule date additionnelle avant l'automne, au grand plaisir du commissaire chargé du dossier (qui n'est pas Vignola), tout heureux de ne pas avoir à trancher et de « laisser place à la négociation ». La prochaine date d'audience sera fixée, beaucoup plus tard, au 2 novembre 2012.
- Entre mars 2012 et le 2 nov. 2012 L'employeur multiplie les violations à la convention collective, tant pour les ex-SGF que pour d'autres embauches et réussit également à mettre un certain nombre d'ex-SGF à l'abri en les nommant cadres, même s'ils n'ont aucun effectif. D'autres ont quitté IQ depuis.
- Novembre 2012 Les démarches judiciaires entreprises auprès de la Commission des relations du travail au début de l'année, et qui visaient à faire appliquer et respecter les conditions de travail applicables à l'ensemble des professionnels, reprenaient **le 2 novembre**. Quelques jours avant l'audition, les diverses requêtes déposées par les

représentants légaux des professionnels en provenance de l'ex-SGF ont été retirées. Rappelons que, de son côté, l'employeur revendiquait essentiellement, devant la Commission, le droit de maintenir l'ensemble des conditions de travail des professionnels en provenance de l'ex-SGF et de pouvoir embaucher d'autres personnes, dans ces titres d'emploi, en leur accordant les conditions de travail de l'ex-SGF, le tout jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective. Lors de cette journée, l'avant-midi a été entièrement consacrée à des tractations entre l'employeur et le syndicat, lesquelles se sont soldées par une entente, avalisée ensuite par la Commission des relations du travail, et dont les principaux paramètres sont les suivants :

1. Le syndicat convient que le taux de traitement de la personne employée, dans le poste qu'elle occupait et tant qu'elle l'occupe, au 23 novembre 2011, ne sera pas diminué;
2. Les parties conviennent que le litige portera sur les autres conditions de travail différentes (faisant référence au grief déposé à l'automne 2011);
3. L'employeur reconnaît que la convention collective applicable est celle du SPGQ;
4. L'employeur retire ses diverses requêtes en vertu de l'article 46 du Code du travail;
5. Le syndicat retire sa plainte en vertu de l'article 12 du Code du travail.

Essentiellement, il aura fallu plus d'un an, après la décision de la CRT, pour réussir à faire reconnaître que la convention collective applicable est bel et bien la seule qui existe, soit celle du SPGQ...

Et, malgré cette décision et ces aveux, l'employeur continuera, par la suite, de prétendre devant un arbitre, le 29 novembre 2012, que le régime d'assurance collective, de vacances, de maladie, de retraite, les primes au rendement et bien d'autres conditions de travail des ex-SGF, ne sont pas celles de la convention collective.

## Nouvelles violations

En préparant l'audition du 2 novembre, le syndicat a mis à jour les situations inhabituelles et fort inquiétantes qui suivent (voir aussi les réactions patronales à ces découvertes, lorsque rapportées au dernier CRP) :

1. L'employeur a maintenu l'ensemble des conditions de travail de deux professionnels en provenance de l'ex-SGF, suite à leur nomination sur des postes évalués conjointement par les parties en juin dernier et pour lesquels le syndicat avait obtenu la certification formelle et écrite à l'effet que les conditions de travail accordées aux personnes qui obtiendraient ces postes seraient celles de la convention collective, salaires inclus. L'une des deux personnes a même obtenu une augmentation de traitement de plus de 18 % au passage. (Réaction patronale : « Où avez-vous pris ces données? » et « Vous avez déjà déposé des griefs sur ces deux cas et il y a audition devant un arbitre le 29 novembre »).
2. Une personne employée récemment embauchée et n'ayant rien à voir avec l'ex-SGF bénéficie d'un traitement de 15% supérieur au maximum de l'échelle. (Réaction patronale : « La personne est très disponible et elle doit travailler 45 heures par semaine » et « Ne déposez pas un grief tout de suite, laissez-nous vous revenir là-dessus »).
3. Tous les professionnels en provenance de l'ex-SGF, qui sont déjà tous au-dessus des échelles en vigueur à IQ (jusqu'à 2 fois le maximum de l'échelle la plus élevée en vigueur à IQ), ont bénéficié d'une progression salariale annuelle, apparemment selon les mêmes taux que ceux prévus pour les personnes qui n'ont pas encore atteint le maximum de leur échelle salariale. (Réaction patronale : « La décision a été prise dans un contexte particulier. Ces gens quittent IQ et ceux qui restent ont menacé de partir. On a besoin de leur expertise et on veut les garder »).

Ce sont exactement les prétentions que l'employeur fera valoir le 26 novembre 2012, devant l'arbitre Moro.

22 janvier 2013

L'arbitre Moro rend sa décision sur les conditions de travail que l'employeur considérerait ne pas relever de la convention collective

SPGQ. L'arbitre annule la plupart des conditions de travail maintenues et/ou accordées en contravention de la convention collective et ordonne à l'employeur de se conformer à la convention collective en vigueur.

Malgré cette énième décision, l'employeur s'entête et refuse de se conformer à toutes les ordonnances, jugeant notamment que le changement de régime d'assurance maladie et traitement ne peut se faire avant la fin de février 2013. Ce changement sera effectivement concrétisé le 21 janvier 2013... mais l'employeur décidera, unilatéralement, d'accorder deux douzaines de journées de maladie aux ex-SGF, même si leur régime précédent n'en comportait aucune.

Cette « décision » patronale devra donc à nouveau être contestée devant l'arbitre Moro et la date du 13 mai 2013 est retenue par les parties.

Entretemps, nous découvrirons que certains correctifs n'ont pas été apportés et, au fur et à mesure de nos découvertes, nous devons harceler l'employeur pour qu'il les apporte. Il prétextera à chaque fois, des « oublis » ou des « erreurs de codification ».

18 avril 2013

À la séance de négociation de ce jour, nous apprenons de l'employeur qu'il n'a jamais eu et n'a toujours pas de mandat de négociateur et que le plan de classification qu'il a concocté à grands frais avec l'aide de la firme AON il y a plus d'un an, et qu'il ne cesse de modifier depuis ce temps, en nous faisant allègrement perdre notre temps, ne recevra jamais l'approbation des mandants.

2 mai 2013

L'employeur demande la remise de l'audience prévue le 13 mai devant l'arbitre Moro, sous prétexte que leur témoin patronal (sur le nombre de jours de maladie accordés aux ex-SGF) a quitté et qu'il sera impossible de « préparer un autre témoin » en si peu de temps. Remise donc en quelque part à l'automne avec une éventuelle décision aux alentours des fêtes, laquelle décision risque fort, encore une fois, d'être inapplicable, vu le temps écoulé...

Vote de grève et de moyens de pression pris par les membres.

