



COMMUNIQUÉ AUX MEMBRES
COMMUNIQUÉ AUX MEMBRES
COMMUNIQUÉ AUX MEMBRES

Spécial "Rémunération"

BOUCHERVILLE, le 23 août 2000 - On s'en doutait depuis un certain temps et les vagues impressions que nous avons à ce jour commencent à trouver confirmation de toute part. Ainsi, les données qui nous parviennent d'autres organismes ayant des fonctions similaires aux nôtres confirment que la rémunération des chercheurs du SPSI n'est plus du tout alignée sur celle que reçoivent nos collègues d'autres centres de recherche. Quand est-ce que la Direction va enfin reconnaître ce que nous savions depuis longtemps et nous offrir des conditions salariales qui soient décentes ? Quand est-ce que l'on va cesser de nous prendre pour des imbéciles ?

Nous vous offrons ce spécial "rémunération" afin de faire le point sur le dossier de la rémunération des chercheurs du SPSI et tenons à remercier Roger Bergeron, chercheur à l'unité Appareillage électrique, lequel nous a mis sur la piste des conditions d'emploi octroyées aux chercheurs du Centre national de la recherche du Canada - CNRC - et compilé les données qui vous seront présentées plus loin. Roger a également mené des interviews auprès des chercheurs du CNRC afin de bien cerner la situation exacte de la rémunération de ce groupe d'emploi. Et ce qu'il a trouvé est fort intéressant...

La rémunération versée aux chercheurs du CNRC

Nos collègues du CNRC viennent de conclure une entente de principe avec leur employeur pour prolonger leur convention collective d'une année. Le vote sera soumis aux membres sous peu et, sans même considérer les augmentations prévues en 2001, on peut affirmer que les chercheurs du CNRC disposent d'une avance salariale variant entre 7,4% et 21,8% par rapport à notre grille de rémunération. Le tableau suivant expose les principaux éléments de la rémunération des deux groupes d'emploi et présente les salaires versés en l'an 2000 ainsi que ceux qui seront versés en 2001 - indiqués en italique - si l'entente de principe est acceptée par les chercheurs du CNRC :

Niveau CNRC	\$ CNRC			Niveau équivalent SPSI	\$ SPSI			Écart des maximums (%)
	Min	Max	Échelon		Min	Max	Échelon	
1	35915 36650	43887 44820	996 1021					
2	46498 47497	64454 65901	1995 2045	1	33451	60008	2242	- 7,4 - 9,8
3	66131 67621	77083 78847	1565 1604	2		68915	2410	- 11,9 - 14,4
4	79018 80829	92800 94957	1723 1766	3		76227	2550	- 21,8 - 24,6
5	94859 97066	100950 103310	1523 1561	4		86144	2689	- 17,2 - 19,9

Voici maintenant les notes explicatives qui permettent une juste interprétation des données présentées dans le tableau précédent :

- ◆ La grille de rémunération des chercheurs du CNRC a été normalisée à 35 heures par semaine afin de la rendre comparable à la charge de travail des membres du SPSI
- ◆ Un bonus de \$6533, versé de façon uniforme et automatique à tous les employés, a été incorporé aux salaires de la grille du CNRC dans le tableau présenté ci-haut. Ce montant est versé afin de favoriser le recrutement des nouveaux employés et le maintien des effectifs attirés par les salaires versés à l'externe
- ◆ Les nouveaux gradués, avec baccalauréat, sont embauchés au niveau 1 et obtiennent le niveau 2 durant les 2 premières années d'emploi; les nouveaux gradués avec un diplôme de maîtrise sont embauchés niveau 1 avec un salaire initial de 45 k\$, incluant l'ajout du bonus; et obtiennent leur niveau 2 durant les 12 premiers mois de travail; les gradués ayant un diplôme de doctorat sont embauchés niveau 2 avec un salaire initial de 50 k\$, incluant l'ajout du bonus. Comme le passage du niveau 1 au niveau 2 se concrétise très rapidement après le début de l'emploi, on peut affirmer que le niveau 2 du CNRC est équivalent au niveau 1 des membres du SPSI
- ◆ Les chercheurs du CNRC obtiennent facilement le niveau 3 après 5 années de service
- ◆ Plus de 50% des chercheurs du CNRC atteignent le niveau 4 vers le dixième anniversaire de leur entrée en service

- ◆ Moins de 10% des chercheurs du CNRC atteignent le niveau 5 de rémunération
- ◆ De par les témoignages recueillis auprès des chercheurs du CNRC, la reclassification se fait de bonne foi et les dossiers sont simples à produire. Le comité de reclassification du CNRC ne cherche pas à décourager la reclassification avec des dossiers lourds à produire et un chercheur qui le mérite se fait rapidement reconnaître un juste niveau de rémunération
- ◆ Les chercheurs du CNRC qui n'obtiennent pas le niveau 4 consacrent généralement beaucoup de temps à la commercialisation d'un produit. Les efforts consacrés à la commercialisation réduisent considérablement leurs chances de remplir les exigences de la grille de classification. Le CNRC reconnaît cette situation et offre, en retour, une participation aux redevances du produit commercialisé. Ainsi, des chercheurs niveau 3 avec un salaire de 76 k\$ par année reçoivent 40 k\$ de redevances pour les produits commercialisés avec succès

En ce qui concerne notre écart de rémunération par rapport à nos collègues du SPIHQ et, par extension, leur écart de rémunération par rapport aux conditions du CNRC, en l'an 2000, les salaires des membres du SPSI sont inférieurs de 7,2% (+1,5% + 2,5% + 3% bonus) à ceux du SPIHQ et seront inférieurs de 9,8% en 2001 (+2,5%) et ce, peu importe le niveau de référence. Ainsi, par extension, on en déduit que, avec les paramètres salariaux consentis aux membres du SPIHQ, la rémunération du niveau 1 des membres du SPIHQ est comparable à la rémunération versée aux chercheurs niveau 2 du CNRC mais que, pour les autres niveaux, l'écart de rémunération est fort important. A notre avis, cet écart est sans doute attribuable au fait que le CNRC a voulu tenir compte de la diplomation exigée des chercheurs à son emploi et ajuster la rémunération en conséquence.

On comprendra que le tableau présenté ci-haut, avec les notes explicatives ajoutées, parle de lui-même...

"C'est pas de notre faute à nous si on peut pas vous offrir les conditions du SPIHQ ou de meilleurs conditions, c'est la faute du Conseil du trésor !"

Combien de fois ne s'est-on pas fait servir cette remarque par le comité de négociation patronal afin de justifier le fait qu'on ne pouvait pas acquiescer aux demandes du SPSI. C'est à croire qu'ils nous prennent pour des imbéciles et nous avons maintenant la preuve formelle qu'ils se foutent carrément de nous.

Ainsi, un communiqué du SCFP nous apprend qu'Hydro-Québec a reçu, le 3 juillet dernier, l'autorisation du Conseil du trésor afin d'appliquer les augmentations salariales supplémentaires - clause remorque - prévues à l'entente de l'automne dernier. Ces augmentations sont de 0,5% pour chacune des années 1999, 2000 et 2001 et seront versées sur la paie du 5 octobre.

Jusque-là, tout est connu et conforme aux ententes négociées entre Hydro-Québec et le SCFP.

Or, le Bref du 31 juillet dernier - no. 146 - nous apprend, sous la rubrique "Majoration des mandats salariaux", que :

"Lors de la dernière négociation salariale, il a été convenu que les échelles et les salaires augmentent de 1 % en 1999 et de 2 % en 2000. Cette entente comprend en outre une clause remorque qui prévoit une majoration de ceux-ci en fonction des taux accordés aux employés de la fonction publique.

*Voici les dates où s'effectuera le versement rétroactif de 0,5 % pour ces deux années. Pour les employés de bureau, métiers, techniciens, répartiteurs, spécialistes versés dans ces groupes et constables, il se fera sur la paie du 5 octobre. Pour les spécialistes, **ingénieurs**, cadres, professionnels, secrétaires de direction et les employés de bureau non régis, il s'effectuera sur la paie du 2 novembre."*

A notre connaissance, **l'entente du SPIHQ ne comportait aucune clause remorque et la Direction a dû obtenir une autorisation spéciale, auprès du Conseil du trésor, afin que nos collègues du SPIHQ en bénéficient également.**

Si c'est si facile d'obtenir l'accord du Conseil du trésor pour faire ajouter, à posteriori, des paramètres salariaux non prévus à l'entente originale du SPIHQ, pourquoi est-ce si compliqué d'obtenir des mandats afin de nous proposer les mêmes paramètres salariaux ? Veut-on vraiment que l'on croit ces balivernes que l'on nous sert en négociation ?

Décidément, le Conseil du trésor a le dos bien large...

Pour vous aider à trouver une rémunération à la hauteur de vos qualifications

Afin de compléter ce "spécial rémunération" de bonne façon, dans la mesure où des employeurs externes offrent des conditions de rémunération beaucoup plus généreuses que les nôtres, dans un souci de rendre service à l'ensemble des membres du SPSI, nous vous invitons à parcourir la toile internet afin d'y comparer nos tâches et notre rémunération avec celles que l'on retrouve dans le marché de l'emploi.

De plus, certains membres du SPSI nous ont fait parvenir les adresses de ces sites, lesquels présentent un éventail d'emploi fort intéressant :

- ✓ le site www.jobboom.com, bien connu des internautes, nous propose un large éventail de postes disponibles et, notamment, deux rubriques qui correspondent aux qualifications des membres du SPSI, soit une rubrique "Génie" ainsi qu'une rubrique "Technologies de l'Information et Multimédia". Actuellement, plus de 140 postes sont proposés en génie et 405 postes sont proposés en technologies de l'information et multimédia
- ✓ le site www.headhunter.net nous propose, quant à lui, un large éventail de postes tant au Canada qu'aux États-Unis, notamment en Ingénierie et en Technologies de l'information. Ainsi, une recherche des postes disponibles en ingénierie, aux États-Unis, commandant un salaire de plus de 100 k\$ US nous renvoie 1148 postes actuellement vacants, dont 4 postes requérant des qualifications spécifiques en chimie... Il y en a pour tous les goûts sur ce site...

- ✓ le site www.dice.com est un site de recherche d'emploi spécialisé dans les emplois de haute technologie reliés aux technologies de l'information et aux autres domaines. Une recherche des postes disponibles en ingénierie nous renvoie à 59 940 postes actuellement vacants, dont des postes en informatique, en structures mécaniques, en électricité, en électronique, ... Une recherche pour des postes en chimie nous retourne 238 emplois actuellement vacants...
- ✓ le site www.monster.com nous propose, quant à lui, plus de 1 000 emplois en ingénierie

Dans la mesure où Hydro-Québec ne sait pas reconnaître la valeur de l'actif que représente les chercheurs de l'IREQ et du LTEE, on comprend que de plus en plus de nos membres lorgnent vers les emplois qui émanent de l'externe...

Mise à jour sur le grief du Régime de retraite (RRHQ)

Tel que cela a été relaté dans le communiqué précédent, Hydro-Québec a trouvé le moyen de faire traîner le dossier en longueur en obtenant une journée supplémentaire d'audience afin de faire comparaître de nouveaux experts pour appuyer sa preuve. Rappelons que, lors de l'audience du 30 juin dernier, la Direction a prétendu que le SPSI avait introduit de nouveaux éléments dans ce dossier et sollicité une journée supplémentaire d'audience. Actuellement, les procureurs ainsi que l'arbitre tentent d'établir une journée d'audience devant être tenue entre le début du mois de septembre et la mi-octobre.

Rappelons également que, quoique nous soyons déçus de la tournure de ce dossier dans la mesure où cela entraînera un délai de 1 ½ à 2 mois avant le rendu de la décision par l'arbitre, il vaut mieux avoir une décision qui ne puisse être renversée en Cour supérieure - au motif qu'une des parties n'a pas pu faire exposer correctement sa preuve - plutôt que de se hâter et devoir recommencer à zéro tout le processus par la suite. Mais tout cela illustre très bien la mauvaise foi de la Direction qui ne recule devant rien pour faire traîner en longueur ce dossier.

Nous vous tiendrons informés du déroulement de ce dossier au cours des prochains communiqués.

La FAR (Foire Aux Rumeurs)...

Nous poursuivons notre rubrique de la "Foire Aux Rumeurs" puisque celle-ci a connu un accueil très favorable depuis son lancement. Rappelons que ces rumeurs sont généralement propagées par des gestionnaires auprès des membres du SPSI afin de susciter la grogne au sein de notre groupe ou, dans certains cas, par des membres du SPSI eux-mêmes aspirant à des postes de gestion au sein de l'administration. Commentons les plus récentes rumeurs :

◆ **Rumeur #1**

La rumeur : La course à l'investissement pour le leadership de l'IREQ s'accroît et le Directeur actuel de l'IREQ, M. Denis Pelletier, contre-attaque dans le dossier...

La réalité : La rumeur semble être fondée dans la mesure où Denis Pelletier vient de mettre sur pied un groupe de travail visant à proposer une nouvelle structure de gestion pour l'IREQ, en ligne avec les nouvelles orientations de la R&D. C'est une initiative un peu tardive et va-t-elle lui permettre de conserver son poste ?

◆ **Rumeur #2**

La rumeur : Les prétendants dans la course pour le leadership de l'IREQ accentuent leur pression et le gagnant est loin d'être connu en ce moment...

La réalité : Encore ici, de nombreuses rumeurs venant de sources différentes établissent le nombre de prétendants, pour la direction de l'IREQ, à plus de 3 candidats et chacun de ceux-ci accentue les occasions de se mettre en évidence

◆ **Rumeur #3**

La rumeur : Les gestionnaires de l'IREQ font front commun afin de préserver leurs pouvoirs et leurs emplois

La réalité : Dans ce cas-ci, la rumeur est plus difficile à vérifier mais elle tend à être véridique. À preuve, dans le groupe de travail visant à proposer une nouvelle structure de gestion pour l'IREQ, tous les membres de ce comité de travail sont des cadres de la Direction, à l'exception d'un seul membre qui est un chercheur; il sera difficile pour ce comité de recommander autre chose que le maintien des postes de gestion tels qu'ils existent actuellement...

Continuer à nous alimenter avec les plus récentes rumeurs ce qui nous permettra d'enrichir cette section pour nos prochains communiqués ...

Profil des qualifications

Simplement pour vous rappeler que vous avez été invités, récemment, à transmettre à votre supérieur un profil énonçant vos qualifications en vue d'assurer un arrimage adéquat entre les orientations du projet Esprit et les expertises disponibles au sein du groupe de recherche. Afin de vous assurer que toutes vos qualifications soient bien mises en évidence et prises en

considération et que vous ne soyez pas laissés pour compte dans cette opération de jumelage, nous vous suggérons de joindre, à la feuille sommaire de vos qualifications, une version complète de votre curriculum.

Demandes de rachat d'années de contribution aux fins du Régime de retraite RRHQ et rachat du temps passé comme "contractuel"

Nous voulons vous rappeler qu'il ne reste que quelques jours - date limite le 31 août - pour retourner le formulaire de demande de calcul pour le rachat d'années de contribution aux fins du Régime de retraite d'Hydro-Québec et nous encourageons tous les membres à faire leur demande de calcul de rachat afin de permettre de mieux juger de la pertinence et des impacts financiers du rachat pour les périodes visées.

De plus, il est utile de souligner que certains membres du SPSI ont également présenté une demande de rachat pour les années passées à titre d'employés contractuels - durant la période des années 80 jusqu'au 21 mai 1990 - avant qu'ils ne soient des cotisants au Régime de retraite RRHQ et ce, en vertu du programme de rachat actuellement proposé par la Direction. Quoique l'entreprise ne veuille pas permettre, pour l'instant, le rachat de ces périodes, il n'est pas dit que la Direction ne revienne pas sur sa décision à l'avenir. Afin de garantir vos droits à cet égard, nous vous suggérons de transmettre une demande de rachat ou d'inclure dans votre demande "régulière" les périodes où vous étiez employés contractuels à Hydro-Québec et d'acheminer celle-ci à l'unité Ressources humaines avant la date limite, soit le 31 août prochain.

Pour nous rejoindre

Secrétariat du SPSI
210, boul. de Montarville
Bureau 3014
Boucherville (Québec)
J4B 6T3
Tél : (450) 449-9630
1-877-449-9630 (sans frais)
Fax : (450) 449-9631
Courriel : secretariat@spsi.qc.ca
Page Web : www.spsi.qc.ca

Le Bureau du Syndicat