

L'ÉCHO QUÉBÉCOIS

professionnel des Scientifiques de l'IREQ



Une première le SPSI rencontre ses nouveaux membres

Le 10 novembre dernier, près de la moitié des nouveaux scientifiques embauchés à l'Institut de recherche depuis 2 ans et moins ont répondu favorablement à notre toute première invitation à les rencontrer. L'objectif de cette réunion était de connaître les difficultés auxquelles ceux-ci ont pu être confrontés depuis leur récente entrée à l'IREQ ou au LTE, de même que les questions qu'ils se posent sur leur organisation syndicale et leurs conditions de travail. Les chercheurs présents se sont montrés intéressés et ont posé plusieurs questions fort pertinentes.

Pour le bénéfice de ceux qui n'ont pu se joindre à cette rencontre et pour tous nos lecteurs, nous vous exposons, dans l'ordre ou dans le désordre selon chacun, les principales préoccupations de ces nouveaux membres.

« À quoi sert un syndicat? »

R: Le syndicat a pour mission d'établir des relations ordonnées et équitables entre ses membres et l'employeur. Il voit également à la défense et au développement des intérêts économiques et professionnels de ses membres. Le SPSI veille, de plus, à la promotion et à la valorisation de la recherche. Créé en 1989 pour remédier au problème de l'embauche d'un nombre sans cesse grandissant de scientifiques à contrat à l'IREQ, le SPSI célébrait ses 20 ans d'existence au printemps dernier.

« Est-ce que le SPSI est affilié à une centrale syndicale? »

R: Non, le SPSI est un syndicat professionnel indépendant. Les

autres syndicats d'Hydro-Québec sont affiliés au SCFP-FTQ, à l'exception des employés de réseau et des ingénieurs. Ces derniers ont d'ailleurs un certificat d'accréditation syndicale qui exclut les ingénieurs travaillant à l'IREQ ou au LTE.

« Est-ce que le SPSI prend position au niveau politique? »

R: La volonté de l'actuel Bureau syndical n'est pas de prendre position politiquement. Cependant, il pourrait intervenir auprès des différentes instances gouvernementales dans le but de promouvoir et défendre la R&D ainsi que les intérêts de ses membres, ce qu'il a déjà eu à faire par le passé.

à l'endos : nouveaux...>>



La retraite ... parlons-en

L'impact de la retraite sur la mortalité est à prime abord incertain, car beaucoup de facteurs doivent être considérés dans l'analyse de cette radicale discontinuité que constitue la fin de la vie active professionnellement parlant.

Si certains paramètres sont considérés positifs en ce qui a trait à une meilleure qualité de vie dans cette phase de l'existence de l'homme à savoir le repos et les loisirs, d'autres comme l'appauvrissement et le sentiment d'inutilité constituent un frein à un prolongement harmonieux de la vie. Force est de constater que depuis quelques décennies, des efforts concertés des syndicats et quelques patronats ayant une certaine vision et un semblant d'humanité ont contribué à niveler les irritants. Le syndicat par des revendications salariales a amélioré les conditions monétaires des retraités à telle enseigne que pour ceux qui s'y prennent tôt, l'argent n'est plus un problème une fois venue le temps de laisser la clef de son bureau sous la porte. Le patronat par des efforts concertés avec le syndicat offre souvent des cours pour la préparation d'une retraite harmonieuse, histoire d'annihiler le sentiment d'inutilité de certains retraités qui perçoivent la dite retraite comme une mise au rancart plutôt qu'un repos bien mérité. Cette inutilité est, dans le contexte d'aujourd'hui, simple à expliquer; référons-nous tout simplement à cette citation : « À l'âge de la retraite, il faut choisir entre deux philosophies également frustrantes : assurer son confort sans avoir le temps d'en profiter vraiment ou disposer de confortables loisirs sans avoir les moyens de les financer. »

Mathématiquement, trouver le moment idéal pour prendre sa retraite reviendrait à optimiser une fonction propre à chaque individu reliant ces paramètres : santé, projet et argent. Bien sûr, certains diront que l'argent est un élément absorbant et je ne les contredirai pas, mais ceci est un autre débat et nous éloignerait du problème en rubrique.

Certains d'entre vous, comme moi, aviez eu connaissance, il y a quelques années, d'une étude que je croyais à l'époque propre à une seule compagnie et sur laquelle personne n'avait à redire jusqu'à tout récemment. Les problèmes de la relève se posant actuellement avec une certaine acuité dans presque tous les domaines, la remise en cause de cette étude allait de soi à voir tous les programmes incitatifs déployés pour garder les seniors au travail. Cette étude peut se résumer par le tableau qui apparaît en bas.

Cette étude, qu'on peut trouver publiée entre autre par le Dr. Éphrem Cheng dans la National Taiwan Alumni Association-Greater New-York en mars 2002, concernait les employés de la Boeing Aerospace et la Lockheed. D'autres chercheurs étaient arrivés avant ou après cette étude à la même conclusion, mentionnons seulement le Dr David T. Chai pour la Bell Labs et le Dr Paul Tien-Li Ho pour la Ford Motors. Le bal fut lancé dans les années soixante-dix par le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Recherche française par une étude « Retraite et Mortalité » sous la direction de Patrick Festy. Il ressort de celle-ci que la mortalité des retraités s'accroît lentement avec l'âge de la retraite à partir de 60 ans jusqu'à 65 ans et surtout dans les deux premières années suivant la retraite.

Le tableau relatant les résultats de certaines grandes compagnies américaines et basé sur des données récoltées aux services de paie des dites compagnies peut être interprété, plus simplement, comme suit :

Âge à la retraite	49.9	51.2	52.5	53.8	55.1	56.4	57.2	58.3	59.2	60.1	61	62.1	63.1	64.1	65.2
Espérance de vie	86	85.3	84.6	83.9	83.2	82.5	81.4	80	78.5	76.8	74.5	71.8	69.3	67.9	66.8



Le 23 octobre 2009

Direction – Expertise et stratégies corporatives en ressources humaines
Hydro-Québec
14^e étage
75, boulevard René-Lévesque Ouest
Montréal (Québec) H2Z 1A4

Monsieur Michel Trudeau, président
Syndicat professionnel des scientifiques
de l'IREQ – SPSI
210, Montarville, bureau 2008
Boucherville (Québec)
J4B 6T3

Objet : Nouvelles dispositions concernant la retraite progressive

Monsieur,

Pour faire suite à la rencontre du 17 février 2009, nous désirons vous faire part de l'état actuel de notre réflexion concernant les nouvelles dispositions de la retraite progressive.

D'une part, il y a lieu de rappeler le contexte dans lequel les nouvelles dispositions de retraite progressive découlant de la Loi 68 ont été intégrées au régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ - article 5.7) en date du 1^{er} janvier 2009. Considérant les modifications qui devaient être effectuées à la suite du renouvellement des conventions collectives ainsi que la lourdeur de la procédure administrative requise afin de modifier le texte du régime, il a été décidé de profiter de cette opportunité pour intégrer l'article 5.7 au texte du régime afin de pouvoir éventuellement convenir d'ententes de retraite progressive.

D'autre part, comme nous l'avons mentionné lors de la rencontre de février dernier, nous vous rappelons que nous voyons la retraite progressive comme une mesure de rétention non universelle, relevant d'une décision de l'employeur face à des situations spécifiques. Cependant, nous ne privilégions pas pour le moment l'octroi de telles ententes de retraite progressive et, ainsi, nous n'entendons pas poursuivre les travaux afin de définir des critères d'application de cette mesure. Toutefois, s'il advenait que l'employeur désire offrir une retraite progressive à un membre de votre syndicat, afin de régler une situation problématique très exceptionnelle, nous communiquerions évidemment au préalable avec vous.

Compte tenu de ce qui précède, nous ne prévoyons pas pour le moment vous convoquer à d'autres rencontres concernant la retraite progressive.

Veuillez accepter, Monsieur, nos sincères salutations.

François Bédard
Conseiller principal – Avantages sociaux

c.c. : Michel Lefebvre, directeur – Expertise et stratégies corporatives en ressources humaines
Guy Caron, conseiller principal – Conditions et relations du travail

« Le travail
c'est la santé,
ne rien faire
c'est la conserver ».

Henri Salvador

- Un travailleur qui prend sa retraite à 50 ans a une espérance de vie de 86 ans, alors que celui qui la prend à 65 ans recevra sa pension pour une durée moyenne de 18 mois;
- À partir de 60 ans pour chaque année de travail, on retranche deux ans dans l'espérance de vie;
- « Le travail c'est la santé, ne rien faire c'est la conserver ». Henri Salvador a raison, mais à partir de 55 ans.

À l'heure où tout concourt à garder les 50 ans et plus au travail, certains arguments sont avancés pour remettre en cause ces études par ceux-là même qui en faisaient leur credo il y a quelques années: le fameux Liberté 55 pour ceux qui s'en souviennent. D'autres avancent l'argument de l'espérance de vie pour justifier le recul de l'âge de la retraite, mais ils oublient de dire qu'à l'heure actuelle l'espérance de vie de 80 ans ne veut plus rien dire, puisque ce qui compte c'est l'espérance de vie en bonne santé qui elle varie de 60 à 68 ans dépendamment des études. Il est à noter, que selon les travaux du Dr. Cheng, à partir d'un certain âge, le stress est beaucoup plus dommageable pour l'employé, lequel est trop souvent lié au constat d'avoir consacré sa vie active à une compagnie qui lui manque de considération à la fin de sa carrière, au manque d'éthique et surtout d'équité qui se traduit fréquemment en une gestion par le copinage.

Comme disent les syndicats européens, prolonger la vie active au-delà de certains âges,

c'est proposer aux syndiqués « du boulot à l'hospice sans passer par la case retraite ».

Et si on se donnait rendez-vous à la retraite? Où?

- À un café pour refaire le monde comme au bon vieux temps des années universitaires. À voir l'état du monde, on ne verrait pas passer les années;
- Au golf... Il faut de tout pour faire un monde;
- Au cimetière en oubliant l'hospice (fast track).

Soyons sérieux et gardons surtout en mémoire cette citation de Michel Audiard:

« La retraite faut la prendre jeune. Faut surtout la prendre vivant... ».

À chacun d'y voir, dans quelques années, bien sûr!

Joyeuses fêtes
en dépit de tout ça.

GEORGES GABA,
Chercheur

« Quand j'ai été embauché, j'avais ma maîtrise et commencé un doctorat. Lorsque j'obtiendrai mon doctorat, est-ce que j'aurai droit à une reconnaissance monétaire ? »

nouveaux... >>

R : Malheureusement aucun ajustement salarial ne vous sera versé, car seul le diplôme détenu au moment de l'embauche est reconnu. Malgré notre demande répétée auprès de la Direction afin de modifier cette situation, celle-ci maintient sa position. Le seul avancement obtenu par le SPSI pour le scientifique embauché au niveau I est l'ajout d'un échelon pour la maîtrise et d'un autre, pour le doctorat, à la condition que la détention d'une maîtrise ou d'un doctorat fasse partie intégrante des exigences ou soit identifiée comme étant un atout pour l'obtention de l'emploi au moment du recrutement et que le salaire ainsi obtenu n'excède pas le maximum prévu pour le niveau I.

« Est-ce que l'acquisition d'un nouveau diplôme est tenue en compte dans l'exercice de reclassification ? »

R : Pas explicitement, puisque la reclassification du scientifique repose plutôt sur ses réalisations, lesquelles sont examinées en fonction des quatre critères de la grille de reclassification : cadre de l'activité, liberté d'action, retombées et mérite professionnel. Mentionnons également qu'il existe deux grilles : l'une pour les emplois de chercheurs et l'autre, pour ceux d'ingénieurs. Assurez-vous que votre titre d'emploi correspond bien aux fonctions que vous exercez.

Y a-t-il des incitatifs qui existent pour encourager l'acquisition d'un diplôme de maîtrise ou de doctorat?»

R : Non, il n'y a pas de mesures concrètes prévues à la convention collective. Cependant dans la lettre d'entente no.5, il y a tout de même une reconnaissance de l'importance de la formation continue conduisant à l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur. Nous vous invitons à vous renseigner auprès des Ressources humaines de l'Institut ou de votre supérieur hiérarchique. Il existe des modalités de remboursement des frais de scolarité reliés aux cours extra-muros suivis par un employé. Toutefois, nous le répétons, l'obtention du diplôme n'entraînera en rien un ajustement salarial, car

seul le diplôme détenu au moment de l'embauche est reconnu.

« Est-ce que mes réalisations dans un emploi antérieur ou ailleurs qu'à Hydro-Québec peuvent servir à ma reclassification ? »

R : Elles peuvent être utilisées, cependant ce sont les retombées des réalisations pour Hydro-Québec qui sont les plus déterminantes aux fins de la reclassification.

« Y a-t-il un temps moyen requis pour passer du statut de temporaire à celui de permanent ? »

R : Officiellement non, mais généralement après 24 mois, le gestionnaire est en mesure d'évaluer s'il veut « permanenter » un employé. Cependant, la durée limite d'un contrat temporaire est de 5 ans, après ce terme l'employé sera permanent.

« Ai-je accès comme temporaire à du temps partiel ? »

R : Pour l'instant seul l'employé permanent y a accès, tel que le stipule la lettre d'entente 08-SPSI-05 sur le travail à temps partiel que vous trouverez sur le site Web du SPSI (www.spsi.qc.ca) sous l'onglet convention.

« Peut-on être chargé de projet quand on est temporaire ? »

R : Il est mentionné à l'article 33.16 de la convention collective que, sauf exception, la fonction de « chargé de projets » est confiée à un employé permanent. Cependant, si un temporaire se voit exceptionnellement confier la charge d'un projet, c'est qu'il démontre certainement des compétences requises pour l'obtention d'un poste permanent. Ajoutons toutefois que le fait que vous soumettiez un projet ne vous assure aucunement d'en avoir la charge.

« Doit-on s'inquiéter de notre régime de retraite et de notre avenir vu le déficit actuel ? »

R : On ne connaît pas l'avenir, mais nous nous sommes tout de même prémunis en ratifiant, avec les autres groupes d'employés, une entente qui prévoit une augmentation graduelle des cotisations à verser au Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) et ce, jusqu'en 2013. Ajoutons qu'il ne faut pas se laisser distraire par des variations à court terme mais plutôt viser les tendances de fond sur un horizon long terme.

JOHANNE LAPERRIÈRE
Conseillère syndicale

Ce journal est publié quatre fois l'an et payé par le SPSI, 210, boul. Montarville, bureau 2008, Boucherville, (Qc) J4B 6T3
téléphone: (450) 449-9630
télécopieur : (450) 449-9631
secretariat@spsi.qc.ca
www.spsi.qc.ca

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

DESIGN GRAPHIQUE
Guylaine Hardy Design

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

Dépôt légal
Bibliothèque nationale
du Québec 2009

Pour un plus grand rayonnement La version intégrale de ce bulletin, en format « pdf », se retrouve sur le site Web du SPSI sous la rubrique « Journal L'IREQUOIS » figurant



en marge.