

L'ÉROUVOIS

VOLUME 9 N°1 MARS 2002

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'ÉRO

Le SPSSI recommande aux parlementaires de ramener les budgets et effectifs de R&D d'Hydro-Québec à ceux de 1996



De gauche à droite, Réal Reid, Jean-Marc Pelletier et Jocelyn Millette

Des représentants du SPSSI ont clairement démontré dans un mémoire présenté aux parlementaires que les budgets consacrés à la recherche et développement à Hydro-Québec étaient en baisse depuis 1996. Un maigre 63 M\$ a été consenti à la recherche en 2001 comparativement à 140 M\$ en 1996. Le Syndicat recommande, conséquemment, un accroissement significatif des budgets de recherche afin

d'égaliser le montant alloué en 1996, en conformité avec les recommandations antérieures de la Commission parlementaire ainsi que celles contenues dans la politique énergétique du Gouvernement du Québec. Il recommande également que cesse l'hémorragie des effectifs scientifiques qui sévit depuis 1996, année où l'on comptait près de 350 chercheurs, le volume actuel des chercheurs (moins de 270) suffisant à peine à



répondre aux besoins immédiats d'Hydro-Québec. Les officiers syndicaux ont souligné l'effort louable d'Hydro-Québec qui a su proposer un mode d'orientation et de gestion de la recherche qui accorde une plus large place à l'implication des chercheurs. Bien que prometteuse, ils estiment cependant que cette nouvelle approche nécessite certains ajustements.

Le 22 janvier dernier, le SPSSI était invité à exprimer son point de vue à la séance de travail précédant les audiences de la commission chargée d'examiner le Plan stratégique 2002-2006 d'Hydro-Québec. Jean-Marc Pelletier accompagné de Jocelyn Millette et Réal Reid ont présenté trois mémoires aux parlementaires présents. Les mémoires, qui peuvent être consultés sur le site Web du SPSSI¹, portent sur l'état de la recherche et développement à Hydro-Québec, la structure du marché de l'électricité au Québec et la demande énergétique en Amérique du Nord, ainsi que sur des proposi-

tions pour la mise en route d'un programme éolien structurant pour l'économie québécoise.

Le mémoire portant sur l'éolien a suscité l'intérêt des journalistes. Louis-Gilles Francoeur, journaliste au Devoir, rapportait la position du SPSSI dans son article paru le 24 janvier. Son collègue Robert Dutrisac titrait, le lendemain, « Plan stratégique; Modeste virage éolien pour Hydro-Québec », ce qui résume assez bien la pensée de notre spécialiste Réal Reid, chercheur dans le domaine. Réal a répondu aux questions de Marie-Hélène Turmel et Bernard Tremblay pour les stations radio de Sept-Îles et Matane de Radio-Canada. Il leur a expliqué en quoi Hydro-Québec fait fausse route en développant une centrale thermique et a soutenu que le couple éolien-hydraulique est plus profitable sur les plans financier et environnemental que le projet Suroit.

Le SPSSI entend demeurer un intervenant majeur dans le domaine de l'énergie. Une récente intervention du président, Jean-Marc Pelletier, en témoigne également. Le journaliste Louis-Gilles Francoeur reprenait d'ailleurs ses propos dans un article paru dans Le Devoir². Jean-Marc expliquait comment la déréglementation empêche les producteurs privés d'éolien ou de « négawatts » de se développer. J.L.

CINÉMA CINÉMA Réflexion sur le travail

À votre club vidéo préféré, dénichez le film *Ressources humaines* de Laurent Cantet. Avec un peu de chance, vous trouverez un exemplaire

entre deux interminables rangées de « nouveautés » à la sauce hollywoodienne. Ne vous fiez pas au nombre de copies pour juger de la qualité de ce film. Il raconte l'histoire de Frank qui, après avoir effectué un stage à l'usine où son père travaille, est embauché du côté des patrons. Ce qui réjouit son père qui vit, par procuration, une revanche sur sa propre condition de salarié.

Un second film du même réalisateur : *L'Emploi du temps*. Vous devez toutefois quitter votre confortable fauteuil et vous rendre, cette fois, au cinéma Ex-Centris de la rue St-Laurent. Ce film fort révélateur quant à la valeur accordée au travail dans nos vies, raconte comment Vincent, après s'être fait licencié, s'invente une nouvelle vie professionnelle. BON CINÉMA ! J.L.

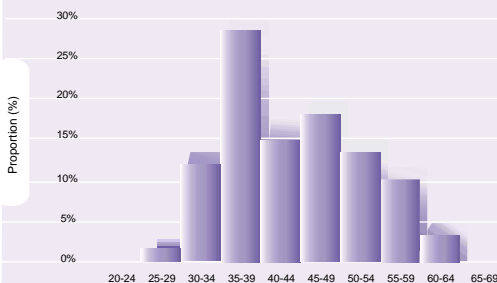
¹ <http://www.spsqi.qc.ca/commparl/conv02/>

² Source : Le Devoir, « Hydro-Québec : La déréglementation freine le développement des énergies alternatives », 9 et 10 février 2002, Louis-Gilles Francoeur.

INSPECTION DU pont intergénérationnel : bonne intégrité structurale

On dit qu'ils sont plus intéressés par leur trajectoire individuelle que par le projet de leur entreprise. Qu'ils désirent être utilisés à leur plein potentiel, l'importance de la

sur la fidélité des entreprises envers leurs employés. Que pour eux, la vie est beaucoup plus que la carrière. Qu'ils veulent avoir du plaisir et voir grandir leurs enfants. Cette génération



Distribution des chercheurs par groupe d'âge

Groupe d'âge

passion leur ayant été inculquée tôt. Qu'ils possèdent une excellente formation et ont grandi avec les nouvelles technologies. Qu'ils s'attendent à voir des patrons présents et communicatifs. Qu'ils exigent de participer aux discussions les concernant. Qu'ils ont besoin d'être stimulés, de recevoir du feedback. Qu'ils ne se font guère d'illusions

travaille pour vivre, elle ne vit pas pour travailler. C'est ainsi qu'on dépeint les jeunes d'aujourd'hui, ceux qui ont entre 25 et 35 ans.

Les boomers sont généralement reconnus comme étant plutôt optimistes, mais moins pragmatiques que ces jeunes. Ils valorisent davantage le travail d'équipe, étant moins individualistes que leurs cadets. Ils accor-

dent de l'importance au respect de la hiérarchie, alors que pour les plus jeunes, tous sont égaux. Le travail et l'engagement sont des valeurs très importantes pour eux. Les jeunes, eux, ont une perception plus globale de la vie où travail et plaisir ne sont pas nécessairement dissociés¹.

Ce n'est pas un hasard, si Hydro-Québec s'intéresse actuellement à la cohabitation intergénérationnelle. « Hydro-Québec, comme d'autres organisations, vit à l'heure où une large part de sa main-d'œuvre est prête financièrement et motivée à quitter le marché du travail pour la retraite ou une deuxième carrière. (...) Mais une fois celles-ci [les questions de recrutement] résolues, il reste à organiser, entre autres, le transfert des connaissances et la cohabitation intergénérationnelle. » Cet extrait du texte annonçant l'allocation de M. Maurice Charlebois, vice-président Ressources humaines d'Hydro-Québec, au 57^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval² qui se tiendra en avril démontre l'intérêt que suscite la question pour la société d'État.

L'Irequis a tenté de cerner les valeurs de ces deux groupes d'âges face à divers aspects du travail des chercheurs et d'évaluer comment se vit cette cohabitation intergénérationnelle.

Les membres appartenant aux deux groupes d'âges, les 35 ans et moins et les 55 ans et plus, ont été conviés par l'Irequis à un dîner-causerie. Le jour du débat arrive, nous constatons d'abord que, pour chacun des deux groupes un même nombre de participants a répondu à l'invitation. Ceux-ci sont bien disposés à répondre à nos questions et nous les en remercions. Comme vous le lirez dans ce compte rendu, la qualité de l'échange était au rendez-vous. Nous avons continué avec eux que le but de l'exercice n'était pas de transcrire le *verbatim* mais plutôt

de cerner les valeurs qui animent les deux groupes d'âges.

On a d'abord demandé aux plus jeunes ce qui les a attirés vers la recherche. Ils nous expliquent que « le goût d'apprendre constamment, la place accordée à l'imaginaire, le défi de devoir résoudre sans cesse de nouveaux problèmes » ont milité en faveur de leur choix de faire carrière en recherche.

Les moins jeunes ajoutent que la recherche représente un monde où l'incertitude règne. Ou la curiosité domine. D'autres ont plutôt mis sur le compte de l'atavisme leur prédisposition pour la recherche.

Puis, nous avons tenté de savoir pourquoi ils avaient choisi l'IREQ. Certains nous confient avoir amorcé un projet de maîtrise à l'Institut et s'être vus embauchés par la suite. Mais comme les centres de recherche ne sont pas légion au Québec, le choix demeurait plutôt restreint.

Chez les plus vieux, on évoque que l'emplacement de l'IREQ exerçait un certain attrait. Le salaire de l'époque était aussi tentant, ce à quoi les plus jeunes ont vite rétorqué qu'il ne l'était plus. Ils ajoutent que l'Institut offrait la possibilité d'effectuer de la vraie recherche et non de la recherche de subventions comme dans le milieu universitaire.

Certains jeunes avaient aussi une perception modifiée de la recherche depuis qu'ils travaillent à l'IREQ. Tous y avaient depuis trois ou quatre ans. « On croyait avoir la possibilité de faire de la recherche, mais on s'est vite rendu compte qu'on n'y faisait de l'ingénierie », déplorent-ils.

Un chercheur du groupe des plus âgés lance aux jeunes que la règle d'or en recherche est « de ne jamais perdre son domaine de compétence de vue, quelques soient les consignes administratives » Il ajoute : « Nous sommes tous responsables de la recherche que l'on peut faire. C'est aux chercheurs

¹ La Presse, « Portrait d'une génération », 19 janvier 2002, Nathalie Collard et Affaires Plus, « Intelligence recherchée », septembre 2001, Nicole Côté.

² 57^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, « La gestion des âges : Face à face avec un nouveau profil de main-d'œuvre », 29 et 30 avril 2002.

d'être curieux. Et pour ça, il faut y mettre du temps.» Un représentant des jeunes lui répond : « Vous (les moins jeunes) êtes peut-être moins gênés d'être désobéissants que nous. On n'ose pas s'actualiser sur notre temps de travail.»

On les a ensuite questionné sur ce qu'ils recherchent dans le travail. Là, les réponses furent assez semblables. «Avoir le sentiment d'être utile, avoir l'impression d'avancer, apprendre continuellement» les stimulent.

Les jeunes avouent que le syndicalisme a, à première vue, une connotation plutôt négative pour eux. Ils ont parfois l'impression que les syndicats protègent des salariés qu'il ne méritent pas. Cependant, «ils estiment que les syndicats sont nécessaires, voire même essentiels, d'autant que le diu Profit est omniprésent dans notre société». Certains ont peur de l'engagement syndical, craignant d'être jugés par leurs pairs.

Leurs aînés reconnaissent l'importance d'être représentés par un syndicat. Ils croient que les actions du syndicat doivent refléter le fait qu'il représente des chercheurs. «La rentabilité de la recherche étant difficile à démontrer, ça peut être tentant de nous balayer. On est un groupe (les chercheurs) vulnérable, d'où l'importance d'avoir un syndicat».

De façon quasi unanime, ils entendaient l'avenir de la recherche avec inquiétude. Malgré les différents processus mis en place par l'administration, le problème le plus criant semble être «le manque, sans cesse croissant, d'interlocuteurs qui soient aptes à comprendre les projets de recherche soumis. Le système pousse les chercheurs à recycler constamment les mêmes projets, les innovations faisant part aux unités clientes.»

En terminant, les jeunes expriment le souhait «de préserver le reste de liberté dont ils jouissent dans leur travail, d'être utilisés à leur plein potentiel et de ne jamais devenir désabusés.» Quant aux aînés, ils leur confient qu'ils ont bon espoir que les jeunes assurent la relève et construisent un avenir meilleur.

JOHANNE LAPERRIÈRE
Conseillère syndicale

Remue-ménage aux Ressources Naturelles, à l'Énergie et à la Recherche

Le 30 janvier dernier, le Gouvernement du Québec annonçait la composition de son nouveau conseil des ministres. On apprend alors la démission de monsieur Jacques Brassard, ancien ministre des Ressources Naturelles et la nomination de son successeur, monsieur Gilles Baril. Le 12 février, coup de théâtre. Monsieur Gilles Baril annonce sa démission pour des raisons personnelles. Le lendemain, M. François Gendron redevient ministre des Ressources Naturelles. On se souviendra qu'au début de 95, ministre en titre, il avait donné le coup d'envoi du vaste débat public sur l'énergie qui a inspiré la nouvelle politique de l'énergie du Québec de 1996 («L'énergie au service du Québec, une perspective de développement durable») et mené à la création de la Régie de l'énergie. M. Gendron sera appuyé par la nouvelle ministre déléguée à l'Énergie, madame Rita Dionne-Marsolais, qui a travaillé à Hydro-

Québec de 1971 à 1979, d'abord comme économiste, puis devenant la première femme à accéder à la haute direction à titre d'adjointe au président¹.

Monsieur David Cliche, qui était ministre délégué à la Recherche, avait lui aussi annoncé sa démission avant le remaniement ministériel. Il est remplacé par Solange Charest, nouvelle recrue, nommée secrétaire d'État à la Recherche, à la Science et à la Technologie. Cette fonction relève du ministère du même nom et dont la ministre responsable demeure Madame Pauline Marois.

À peine une semaine après sa nomination à la fin de janvier, la ministre déléguée à l'Énergie, madame Dionne-Marsolais amorce son mandat avec d'étonnantes déclarations. «Étonnantes et combien rafraichissantes!» écrivait l'éditorialiste Jean-Robert Sansfaçon².

La ministre déléguée remet en cause le projet d'Hydro-Québec de se lancer dans la prospection gazière et juge que la société d'État se consacre un peu trop à la construction de nouvelles centrales co-générateuses au détriment de l'efficacité énergétique. Ces déclarations laissent présager de vives discussions entre la société d'État et son actionnaire et le terrain est propice à de solides rebondissements. J.L.

¹ Le Devoir, «Hydro : Dionne-Marsolais veut un virage», 8 février 2002, Robert Dutilleul.

² Le Devoir, «Bon départ à l'Énergie», 11 février 2002, Jean-Robert Sansfaçon.

VACHES GRASSES : l'appétit vient en mangeant

Tiré du Financial Times de Londres



Connaissez-vous la différence entre capitalisme et communisme? Le premier c'est l'exploitation de l'homme par l'homme et le second, c'est le contraire. Vieille blague sans doute. En ces temps brumeux où le scandale politico-financier qu'est l'Enrongate confond les esprits sur la nature profonde du bien et du mal en terre d'Amérique, voici une métaphore fermière qui permet de se familiariser avec la diversité des systèmes socio-économiques.

Sur le plancher des vaches

Communisme (théorie)
Vous avez 2 vaches. Vos voisins vous aident à vous en occuper et vous partagez le lait entre vous.

Communisme (appliqué)
Vous avez 2 vaches. Vous devez vous en occuper mais le gouvernement réquisitionne le lait.

Totalitarisme Vous avez 2 vaches. Le gouvernement vous les confisque et vous assure qu'elles n'ont jamais existé. Le lait est déclaré produit de contrebande.

Capitalisme (théorie)
Vous avez 2 vaches, vous en vendez une puis vous achetez un taureau. Vous faites l'élevage des veaux et l'économie roule toute seule. Vous vendez le tout et prenez votre retraite avec les fruits de la vente.

Capitalisme (appliqué)
Vous avez 2 vaches, que vous nourrissez et traitez selon la réglementation décrétée au besoin par la commission nationale de l'agriculture. Vous êtes payés à l'occasion pour ne pas traire les bêtes. D'autres fois, ils peuvent venir évaluer les vaches, en tuer une et jeter le lait de l'autre à l'égout. La loi exige de remplir un formulaire de déclaration de vache perdue à chaque année.

Enronisme (Capitalisme de risque) Vous avez 2 vaches. Vous en vendez 3 à votre compagnie cotée en bourse grâce à des lettres de crédit octroyées par la banque où travaille le beau-frère, vous procédez ensuite à un échange (aussi appelé swap) dette/équité assorti d'une clause nonobstant d'un véhicule financier offshore qui garantit le retour de vos quatre vaches plus une exemption fiscale pour les 5 mammifères. Les quotas laitiers des 6 vaches sont transférés par un courtier en liquidités à une Compagnie incorporée aux îles Caïman et secrètement détenue par les actionnaires majoritaires de votre compagnie publique, lesquels se revendent aussitôt les quotas des 7 vaches. Le rapport annuel souligne que la compagnie possède 8 vaches, et détient une option sur une neuvième. B.S.

«La prime qui me déprime»

ou bien

«la déprime qui justifie la prime»

Chère collègue,
En réponse à ta question formulée dans l'Irequis (Volume 8 No 4), c'est le plaisir de travailler qui me fait courir. Or, pour moi, les petits plaisirs de mon existence entre ces murs prennent leurs racines dans l'apprentissage, la découverte, les durs obstacles techniques surmontés, la collaboration avec des confrères estimés et la livraison d'un travail bien fait qui, malheureusement, n'est pas souvent apprécié à sa juste valeur. À l'opposé, il y a les misères de mon existence qui sont pénibles à divers degrés. Par exemple, les feuilles de temps et les rapports de dépenses

appartiennent aux petites misères. Parmi les misères douloureuses, citons la préparation et la soumission d'un dossier de reclassement, les propositions de projet, les repropositions (les rere et autres) et la gestion du projet, si celui-ci finit par être accepté.

Pour la gestion d'un projet, j'ai ici peine à énoncer des activités administratives plaisantes à réaliser. Pour résumer le fond de ma pensée, la prime pour un chargé de projet ne viserait pas à souligner l'excellence ou à compenser pour une surcharge de travail, mais bien à compenser une douleur infligée. C'est comme une prime de nuit ou une prime

d'éloignement: ça compense pour être éloigné de la lumière de la science. En conséquence, c'est par compassion pour la douleur d'autrui que je ne m'objecte pas à ce que certains réclament une telle prime. Ça n'a rien à voir avec le fait d'être «las de notre travail» ou de faire «le travail pour lequel on nous paie». Pour ma part, j'irais jusqu'à dire que les membres de l'équipe devrait être ceux qui approuvent la prime accordée au chargé de projet.

D'accord pour souffrir plus que les autres, mais pas à n'importe quel prix!

FRANÇOIS LÉONARD
Chercheur

Sécurité routière : Attention aux VAN!

Le martelage incessant du postulat d'une croissance économique éternelle et accessible à tous a aplati presque toutes les objections depuis 25 ans. La pratique de la logique mercantile a ainsi connu un tel engouement que même nous, chercheur(e)s, assimilé(e)s plus volontiers à l'environnement clinique des laboratoires qu'à celui des tours opulentes où évolue le golden boy (girl), sommes lentement entraînés dans le long fleuve tranquille de la mécanique financière. La grosse VAN a fait son entrée triomphante en R&D et donne à penser qu'elle peut mesurer la valeur de toute R&D.

Ah! l'extalation de négocier àrement nos propriétés (intellectuelles pour le moment), manoeuvrant la VAN et le cashflow, jouant du TRI et des charges primaires, conciliant l'affectation de ressources stratégiques avec la nécessité d'éponger le déficit budgétaire, s'acharnant au quotidien à améliorer la performance dans le respect des processus, des budgets, des échéanciers et des savantes pratiques comptables, sans

perdre de vue la nécessité d'aligner au finish quelques livrables colorés, si possible animés, condition essentielle (mais non exclusive, qu'on se le dise) du passage d'un prochain seuil de porte. Par cette exigence décathlon, nous élevant au-dessus de la masse à force de rhétorique financière, de rigueur budgétaire, de retombées anticipées, nos qualités de scientifiques seront possiblement appréciées à leur juste valeur par l'entreprise reconnaissante. Trust me God. À ce train, les déterminants de la science, de la recherche et du développement pourront bientôt se négocier sur le Net ou, comme cela se fait dans tous les milieux d'affaires normaux, dans le cadre oxygéné d'un terrain de golf.

Si la tendance se maintient, bien sûr. Car ces centaines de milliards d'épargne qui se volatilisent sur la planète depuis deux ans dans l'implosion de gigantesques bulles spéculatives commencent à perturber la foi des petits. Eux aussi s'étaient fait promettre de belles VANs remplies de produits volatiles, qui se sont effectivement... volatilisées. Et avec tous ces chauffards, sans par-

ler de la rage au volant... pas rassurant. Tenez, même récemment, la puissante VAN d'ENRON qui s'est retrouvée en flammes dans le fossé: espérons que son chauffeur K. Lay sortira du coma bientôt et se rappellera le nom des coupables ayant causé ces terribles événements.

Ouais, les grosses vans commencent à prendre pas mal de place sur l'autoroute du succès. Par bonheur pour nous, communauté scientifique du domaine de l'énergie, la nouvelle rhétorique financière ne peut réduire en bouillie nos 30 ans de contributions scientifiques de haut niveau reconnues comme telles au Québec et partout dans le monde. Cela, c'est du solide. Mais pour la suite, soyons prudents. Le plaisir qu'on obtient certains à rouler véloces sur l'autoroute évacue trop facilement nos savoir-faire uniques et limite trop l'appréciation juste et équilibrée du riche patrimoine collectif de long terme que recèle notre environnement énergétique local. La R&D est un moyen de ressourcement de l'entreprise qui exige un investissement de temps et d'argent pour protéger la productivité de son environnement.

BERNARD SAULNIER
Chercheur

¹ Valeur actualisée nette, représentant le bilan actualisé des revenus et dépenses d'un projet sur un horizon de X années

Ce journal est publié quatre fois l'an et payé par le SPSI, 210, boul. Montarville, bureau 3014, Boucherville, (Qc) J4B 6T3

téléphone: (450) 449-9630
télécopieur: (450) 449-9631
courriel: secretariat@spsi.qc.ca
http://www.spsi.qc.ca

Comité de rédaction
Georges Gaba, *chercheur*
Sophie Morneau, *chercheuse*
Bernard Saulnier, *chercheur*
Johanne Laperrière, *conseillère syndicale*

Conception graphique
Guylaine Hardy

Impression
Imprimerie Daniel Boulet inc.

Les articles publiés dans l'Irequis 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 2002

Pour un plus grand rayonnement

Nous vous rappelons que la version intégrale de ce bulletin, format «pdf», se retrouve sur le site Web du SPSI sous la rubrique
«Journal l'IREQ/Quois» figurant en marge.

