

L'IREOQUIS

Volume 2 numéro 1 mars 1995

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREO

Point de mire

Le choc... de l'espoir !

Je crois qu'il est maintenant temps que les sociétés occidentales se questionnent sur la place faite aux jeunes générations. En effet, pour la première fois depuis bien longtemps, nous ne pouvons plus nous appuyer sur une croissance pour régler nos problèmes. Malgré cela, nos gouvernants ne cessent d'affirmer voir poindre des booms économiques ou l'ouverture de nouveaux marchés pour régler le problème de non emploi et d'insécurité, problème généralisé, j'en conviens, mais aussi très aigu chez les dernières générations.

Il convient de retourner un peu en arrière pour compren-

dre la situation actuelle. Après la dernière grande guerre, le monde, surtout occidental, a connu une croissance économique sans précédent, croissance qui s'est poursuivie jusque dans les années 70. Pendant cette période, la main-d'œuvre était une denrée nécessaire et l'offre et la demande avaient beau jeu. Les syndicats sont devenus de très puissants intervenants dans le monde des affaires et les employés en ont profité pour accumuler des acquis, acquis qu'ils possèdent toujours aujourd'hui. Actuellement, ces gens considèrent leurs acquis comme leur revenant de plein droit. N'entendons-nous pas

quelquefois dire qu'ils se sont battus pour les obtenir et que nous, les plus jeunes, devrions nous considérer chanceux de pouvoir profiter de cela. Pourtant, rattachées à ces gains des années 60 et 70 se trouvent aussi des dettes accumulées terribles, des problèmes environnementaux actuels et potentiels mais, plus grave encore, il n'y a plus ou peu de place pour les jeunes.

Maintenant, le monde est en pleine mutation et on ne peut penser se baser sur une croissance pour régler les problèmes. En période de stagnation économique, voire de décroissance, d'optimisation des processus de travail et de mondialisation des marchés, il est tout à fait suicidaire de penser ainsi. Or, nos sociétés sont toutes basées sur un système pyramidal, c'est-à-dire que les nou-

veaux venus dans le système paient pour le reste de la pyramide. Dans le contexte actuel de décroissance économique, il nous faut absolument envisager l'avenir d'une nouvelle façon.

Si notre société veut survivre et grandir, il lui faut absolument réfléchir à la place faite aux jeunes et à une équité avec le reste de la population, cette population qui, dans le passé, a profité de la situation pour prendre son emprise. Il est indéniable que notre qualité de vie actuelle nous vient du travail acharné et des combats de justice de nos parents et grands-parents. Toutefois, il serait temps que ceux-ci réalisent que leur qualité de vie à venir dépend des jeunes, jeunes qui doivent conserver l'espoir d'un monde meilleur.

Robert Meunier

Ingénieur

Mot de la rédaction

La boucle est maintenant bouclée. Avec ce numéro, nous entamons la deuxième année de publication qui, nous l'espérons, sera aussi intéressante que la première. Quel bilan en faisons-nous? Nous considérons l'IREQuois comme un succès. D'une part, par les commentaires que nous recevons après chaque publication, nous pouvons dire qu'il est lu. D'autre part, nous avons réussi à en faire un journal d'idées de toutes tendances. Tel était notre objectif initial. Évidemment, en cours de route, nous avons dû aussi travailler sur la qualité du produit, qualité totale oblige. Nous

avons donc amélioré la qualité visuelle ainsi que linguistique du journal. Quelques erreurs se glissent encore par-ci, par-là, mais nous espérons les voir disparaître cette année.

Par contre, le bilan au niveau de la participation est plus mitigé. Bien que nous avons reçu quelques lettres durant l'année, la publication du journal repose essentiellement sur quelques irréductibles gaulois qui croient au bien-fondé de ce véhicule. Toutefois, il serait souhaitable que d'autres personnes contribuent à son contenu; soit via le courrier de l'IREQuois ou par une chronique régulière. À cet effet, la chronique sur la santé et sécurité du travail est toujours orpheline. Par ailleurs, nous som-

mes ouverts à d'autres propositions de rubriques.

Vous retrouverez, dans ce numéro, les chroniques habituelles. D'abord, «Point de mire» où Robert Meunier traite du choc des générations; «Rendez-vous» qui comporte une entrevue exclusive avec Jean-Luc Fihey, président de la nouvelle filiale Scompitech de Nouveler, entrevue effectuée par Charles DesBiens et Johanne Laperrière; «Saviez-vous que...» où Johanne Laperrière nous fait part des iniquités entre employés temporaires et employés permanents; ainsi que «Eurêka» dans laquelle Innocent Kamwa nous entretient sur un sujet à caractère sociologique et, pour le moins, épineux concernant les tests d'in-

telligence et la qualification des groupes sociaux, à lire absolument.

Au plaisir

La rédaction

Ce journal est publié quatre fois l'an et payé par le SPSI.

Comité de rédaction:

Charles DesBiens, *chercheur*
Myriam Hamel, *chercheuse*
Innocent Kamwa, *chercheur*
Michel Ladouceur, *chercheur*
Johanne Laperrière, *conseillère syndicale*
Robert Meunier, *ingénieur*

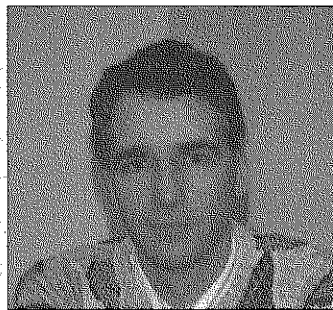
Conception graphique:
Guylaine Hardy

Impression:
Imprimerie Daniel Boulet inc.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale
du Québec
1994



Le chercheur devenu entrepreneur Jean-Luc Fihey et SCOMPITECH Inc.



Une feuille de route chargée et parsemée d'imprévus qui ne laissait aucunement présager une carrière d'entrepreneur. Voici, en quelques mots, Jean-Luc Fihey.

Cet ingénieur en métallurgie de Grenoble en France a saisi toutes les occasions que la vie lui a offertes. Récipiendaire d'une bourse France-Québec, il suit un programme de maîtrise en métallurgie de l'École Polytechnique à Montréal. Puis, il fait son service militaire dans le cadre d'une coopération technique avec l'IREQ. Il obtient, par la suite, un doctorat tout en

dans les turbines hydrauliques. Le robot SCOMPI origine de cette période et constitue donc le fruit de près de 10 ans de recherche dont une partie en collaboration avec Ontario Hydro et l'ACÉ.

En 1993, un premier robot SCOMPI est vendu à Ontario Hydro. Notre futur entrepreneur prévoyait déjà d'autres ventes en 1994 et de belles perspectives de percer des marchés autres que la cavitation tels que la fabrication des roues de turbines, des bateaux, des plates-formes de forages et l'entretien robotisé. Or, Hydro-Québec ne pouvait pas subventionner des

consiste à franchir la barrière psychologique de la permanence». Pour lui, la période d'incubation qui précède la création de la filiale et qui permet un retour à l'IREQ lui donne la chance de tester ses aptitudes à gérer une entreprise. D'ailleurs, selon lui, l'entente conclue, entre le SPSI et la Direction, sur les filiales constitue un pas en avant, car elle facilite la transition entre l'environnement protégé de l'IREQ et la filiale.

Aujourd'hui, bien qu'il essaie de se garder du temps pour du travail technique, les tâches administratives occupent la majeure partie de sa journée (budget, négociation de contrat, gestion du personnel, etc). Les nouvelles responsabilités auxquelles il fait face ne l'effraient pas, mais l'aide qu'il obtient de Nouveler et de l'École de technologie supérieure est essentielle. La mise en marché est d'autant plus facilitée que la crédibilité du produit repose sur la notoriété de l'IREQ. Sa plus grande satisfaction ? Savoir que son projet ne sera pas mis sur la tablette et oublié. Sa plus grande crainte ? Une faible percée du marché visé. En terminant, Jean-Luc nous confie : « L'IREQ, c'est extraordinaire. La pluridisciplinarité et les ressources technologiques sont fabuleuses ». Il entrevoit que l'IREQ jouera un rôle très important dans l'avenir, car on y trouve cette diversité de compétences et de technologies propice à l'éclosion d'idées totalement novatrices. L'avenir passe par une synergie entre les filiales et l'IREQ. Pour lui, les filiales constituent des débouchés naturels de l'IREQ et prolongent le cheminement de carrière des chercheurs.

« Quitter l'environnement protégé de l'IREQ et partir dans une filiale, c'est un gros problème humain. Il faut trouver les moyens de faciliter cette transition ».

travaillant à temps partiel à l'IREQ. À la fin de son doctorat, grâce à ses recherches effectuées à l'IREQ avec le Dr. Raymond Roberge, il débute un travail au MIT sur la supraconductivité. Puis, il retourne en France où il met en application ses connaissances dans une aciérie. En 1980, il revient pour de bon à l'IREQ y faire de la recherche sur le soudage. Ce champ de spécialisation est très vaste puisqu'il comporte des problèmes métallurgiques, électriques et d'automatisation des procédés. La petite équipe qu'il forme alors avec le technicien en soudage Antonio Di Vincenzo décide de s'attaquer, en particulier, à ce dernier problème. Ce sujet de recherche prendra véritablement son envol dès 1985 avec l'arrivée de Bruce Hazel. Les recherches visent à réduire les problèmes de santé et de sécurité des soudeurs et à faciliter le travail

travaux qui ne touchent pas directement ses activités de base. De là, origine la création de la filiale SCOMPITECH Inc. Dans ce contexte, Jean-Luc Fihey en devient le président.

Même si, dans ses nouvelles fonctions, ses activités n'ont pas tellement changées par rapport à

« Partir sa filiale et négocier un accord de licence avec HQ, c'est très compliqué. Je ne l'aurais pas fait tout seul ».

celles qu'il accomplissait dans les derniers temps dans ses fonctions de «chargé de», l'incertitude associée à son nouveau poste et au projet lui-même a été difficile à vivre pour lui et sa famille. Comme il le dit lui-même : « Le plus gros problème

Y'a rien de plus permanent que le temporaire !

C'est, du moins, ce que certains prétendent. Toutefois, nous savons que des distinctions, parfois significatives, subsistent entre ces deux classes d'employés, les temporaires et les permanents. Afin d'illustrer mon propos, j'entends mettre en lumière ces différences qui, selon leur écart ou leur portée, n'ont pas toutes la même valeur aux yeux des chercheurs et ingénieurs.

Tranquille ou inquiet ?

Distinction qui en chatouille plus d'un, la sécurité d'emploi et de revenu. L'employé permanent en bénéficie et ce, qu'il y ait manque de travail, changement technologique, restructuration ou réorganisation. Son collègue, l'employé temporaire, lorsque licencié reçoit un préavis dont la durée varie de quatre (4) à douze (12) semaines selon les années de service effectuées auprès de l'entreprise. Quant à la valeur qu'accordent les chercheurs à la tranquillité d'esprit et aux possibilités plus grandes de planification qu'offre cette protection d'emploi, elle s'avère difficile à mesurer. M'apparaît cependant intéressant à ce propos, un extrait des résultats d'une enquête menée par l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR) portant sur la sécurité d'emploi¹. Et je cite «...les conséquences du renvoi sont fonction de la disponibilité d'emplois substituts et que ces conséquences sont déterminantes pour la valeur de la sécurité d'emploi. Ensuite, l'employé sera d'autant moins vulnérable à la perte de son emploi qu'il sera polyvalent et mobile.»

¹ La sécurité d'emploi: mythes et réalités; Institut de recherche et d'information sur la rémunération; Juin 1994.

Charles DesBiens
Johanne Laperrière

Une santé de fer, particulièrement si vous êtes temporaire !

Autre différence, non moins substantielle, les régimes dits «supplémentaire de sécurité de salaire (RSSS)» et «d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD)». Ces derniers ne s'appliquent qu'à l'employé permanent et lui assure 80% de son salaire de base. L'employé temporaire atteint d'une maladie, autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident hors travail et dont la gravité nécessite un arrêt de travail prolongé, n'aura d'autre recours que les prestations de maladie offertes par l'assurance-chômage, dans le cas où il y est admissible évidemment (voir L'IREQuois Vol.1 No.3).

Pour l'employé permanent, on le qualifie de régime de sécurité de salaire (RSS) tandis qu'on parle plutôt de régime de congés de maladie pour l'employé temporaire. Mais leur principale distinction réside, surtout, dans le fait que le premier octroie à l'employé permanent dix (10) jours par année de service et ce, de façon progressive, d'une année à l'autre jusqu'à concurrence d'un crédit de deux cent soixante (260) jours. L'employé temporaire accumule, quant à lui, un (1) jour par huit (8) semaines de service continu pour un maximum de six (6) jours par année remboursables le 31 décembre lorsque non utilisés. Sachant que les chercheurs et ingénieurs du SPSI ont, en 1993, pris en moyenne 2,58 jours de maladie, n'en coûterait-il pas moins cher d'appliquer le régime des permanents aux employés temporaires?

Déménagement en vue...

L'employé permanent peut faire une demande de permutation en précisant les postes visés et leur localisation. Il a également la possibilité de retourner à son ancien poste dans les trois mois qui suivent son entrée dans son nouveau poste, s'il le désire. L'employé

temporaire n'est pas assujéti à ces dispositions.

De même, l'employé permanent travaillant à l'IREQ choisi pour aller oeuvrer sur le site du LTEE à Shawinigan, ou vice-versa, pourrait se prévaloir du régime d'indemnités de déménagement d'Hydro-Québec (RID) ou d'autres indemnités prévues à la convention collective. Ces allocations ne seraient, cependant, pas remboursées à l'employé temporaire qui se trouverait dans la même situation.

Lorsque la Direction prévoit démarrer un projet à CITEQ requérant une assignation de plus de six (6) mois, seul l'employé permanent pourra y être éligible.

C'est le temps des vacances !

Au chapitre des vacances, tous deux ont droit, après une année de service continu, complétée entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année suivante, à quatre (4) semaines. Toutefois, des avantages supplémentaires sont consentis à l'employé permanent dans la convention collective. En effet, l'employé permanent diplômé depuis vingt ans et plus et celui diplômé depuis trente ans et plus ont, respectivement, cinq et six semaines de vacances. À ses vacances qu'il peut, s'il le désire, prendre de façon anticipée, le permanent âgé de 60 ans ou plus, ajoutera un crédit additionnel de cinq (5) jours de vacances pour chaque année au-delà de 59 ans.

La rentrée scolaire

La ligne de conduite dont s'est dotée l'entreprise concernant les cours de niveau universitaire donnés à l'extérieur par le personnel d'Hydro-Québec est applicable à l'employé permanent qui enseigne. De même, l'entreprise encourage l'employé permanent à se perfectionner par le biais de cours extra-muraux en dehors des heures de travail, en lui remboursant les frais de scolarité

desquels sont exclus, toutefois, les coûts des livres et du matériel requis. Malheureusement, l'employé temporaire ne bénéficie pas de cet appui.

L'employé temporaire qui compte plus de vingt-quatre (24) mois de service et qui désire se présenter à une mise en candidature ou se porter candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire a droit à un congé sans solde. L'employé permanent y a droit également mais ce, dès son entrée à Hydro-Québec. Quant à la durée du congé de l'employé temporaire, elle ne pourra excéder la durée prévue de son emploi. Dans l'éventualité où ce dernier serait élu, il y aurait cessation définitive de son emploi.

La cygogne a effectué une livraison chez vous !

Les congés reliés aux droits parentaux et prévus à la convention collective sont accessibles à tous. Cependant, pour l'employé temporaire, ils ne pourront, en aucun cas, excéder la durée prévue de son emploi. Évidemment, ceci a pour effet d'écourter, dans bien des cas, la durée du congé, si congé il y a! De même, cela rend pratiquement illusoire voire caduque, la possibilité de se prévaloir d'un congé sans traitement d'une durée maximale de deux ans en prolongation du congé de maternité.

L'employé temporaire est exclus du régime de congé à traitement différé. Sommairement, ce régime permet à l'employé permanent de réduire son salaire pour une période donnée et ce, dans le but de bénéficier d'un congé avec rémunération.

Gare aux accidents du travail !

Hydro-Québec accorde à l'employé permanent victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et ce, dès sa première journée d'absence et pour une période d'au plus un (1) an, une allocation

égale à la différence entre le montant de son salaire net et la prestation versée selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'article 45 de cette loi fixe à 90% du salaire net l'indemnité de remplacement de revenu versé au prestataire. On retrouve ces modalités à l'intérieur du régime de sécurité de salaire accident (RSSA) d'Hydro-Québec.

Payer comptant ou par carte de crédit ?

Seul l'employé permanent peut obtenir de l'entreprise une carte de crédit pourtant fort pratique lors d'un voyage ou d'un séjour à l'extérieur requis par Hydro-Québec. L'employé temporaire ne peut, tel l'employé permanent, souscrire à des bons d'épargne via une retenue automatique sur sa paie.

Qualité Catégorie CP ou CT ?

Les différences énoncées plus haut ne concernent que les conditions d'emploi et programmes d'entreprise. Certaines distinctions, cette fois, plus subtiles n'y figurent pas. Mentionnons, à titre d'exemple, l'identification des «pigeonniers» qui, à ce qu'on m'a dit, étaient de couleur différente pour ces deux classes d'employés et ce, à venir jusqu'à tout récemment. Ou encore, les listes téléphoniques et plans d'affaires qui étiquettent l'employé, le choix des projets qui, à toute fin pratique, n'appartient qu'à l'employé permanent, les fonctions «chargé de» et au responsable de projet si difficilement accessibles à l'employé temporaire...

Quand on pense que certains employés ont à leur actif tout près de dix ans de service à titre d'employé temporaire, n'y a-t-il pas là un paradoxe qui heurte le bon sens?

Johanne Laperrière
Conseillère syndicale



Darwinisme social, ou de la génétique faite par des sociologues et des psychologues

Récemment, la parution d'un livre déjà vendu à plus de 500 000 copies faisait grand bruit: *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life*, par Charles Murray et Richard Herstein, 845 pages, The Free Press, New York, 1994. Dans sa parution du 24 décembre 1994 au 6 janvier 1995, le prestigieux journal *The Economist* en fait une excellente critique. Pour l'essentiel, Murray et Herstein affirment que: les individus diffèrent substantiellement dans leurs aptitudes cognitives; que ces différences sont autant héritées qu'acquises; que l'intelligence est distribuée dans la population selon une courbe normale avec quelques génies au sommet, l'humble majorité au milieu et une minorité d'idiots au bas. Ces faits, quoiqu'un peu péremptores, seraient anodins si les auteurs n'avaient ajouté que le test du Quotient intellectuel (QI), inventé par Binet en 1905, permettait de conclure qu'en Amérique, les Asiatiques et les Blancs étaient au sommet de cette échelle. De plus, les mariages entre personnes de QI comparable permettraient à des «gènes» de l'intelligence ou de l'idiotie de se propager, donnant ultimement lieu à des castes

impénétrables qui existeraient réellement dans la société: les unes vouées de façon inhérente au bonheur et à la prospérité, les autres, au crime et à l'assistance sociale. On désigne cette théorie de Jénésiste, du nom de Jensen, autre psychologue, de l'université Berkeley cette fois, qui affirmait (*J. Inst. of Biol. Symp.*, 1975): «il y a des gènes de l'intelligence qui se trouvent dans des proportions différentes selon les populations...Le nombre de gènes d'intelligence paraît plus bas chez les Noirs que chez les Blancs». Or, qu'avait-il pour compter ces prétendus gènes? Pas un microscope ou une enzyme quelconque. Non: juste son test du QI. À ces néodarwinistes presque toujours des scientifiques sociaux (psychologues, sociologues, criminalistes, etc.), on peut légitimement demander qu'elle est leur définition du Blanc (y inclut-on le Turc? le Yéméniste?) quand on songe aux difficultés techniques qu'avait l'ancien régime sud-africain pour dis-

tinguer entre ses sujets: le Japonais était alors un Blanc honoraire et le Chinois, une personne de couleur, sans parler des Métis aux 3/4 ou aux 1/3. Quoiqu'il en soit, quel recul par rapport à la générosité de la constitution américaine qui, sans connaître ni Darwin, ni Mendel, considérait «comme évidente par elle-même que les hommes naissent égaux».

Jacques Ruffié, éminent généticien Français, professeur au Collège de France, a publié sur ce mélange malsain de biologie et de culture, plusieurs opuscules dont nous recommandons vivement la lecture. Il y soutient, avec à son appui une longue liste de généticiens dont Jacquart, Cavalli-Sforza, Rose, Tizard (*Nature*: «IQ and race», 1974, p.316), etc., que le QI reflète davantage des facteurs culturels que biologiques: pour mesurer la seule incidence biologique, il faudrait disposer de sujets «culture-free», ce qui est impossible. Ailleurs, Ruffié cite son compatriote V. Vacher de Lapouge,

précurseur du nazisme, qui affirmait en 1897, dans la *Revue d'anthropologie*, que la race endémique d'Europe correspondait aux Nordiques (sujets grands, blonds, aux yeux bleus, dolichocéphales), qui sont descendants des Aryens. Cette race supérieure, l'homo europaeus, aurait selon de Lapouge donné tous les hommes de génie. Par contre, une autre race qui elle aussi peuple la France, la race alpine (sujets trapus, bruns, brachycéphales), n'aurait pas la même valeur génique, car elle donne rarement de grands hommes. Ainsi donc, ce test positif qu'est celui du QI devrait démontrer, en toute certitude, des différences cognitives significatives entre les blonds et les bruns: que ces derniers se le tiennent pour dit.

Innocent Kamwa
Chercheur

(Jacques Ruffié, *De la Biologie à la Culture*, Flammarion, collection Champs, 1983, 2 volumes).

La plume IREQ/Québec

Le SPSI amorçait, en novembre 1993, une négociation «raisonnée» visant à régler le problème du «temporariat» à l'IREQ, problème qui s'accroît d'année en année. Est-il besoin de rappeler que le taux de temporaires atteint près de 50% à l'IREQ, un niveau jamais atteint dans aucune vice-présidence d'Hydro-Québec! Cependant, en octobre 1994, devant le peu de progrès enregistré, le comité exécutif du SPSI, à l'unanimité et sur recommandation du comité de négociation, décidait de cesser toute négociation. Les seules options qu'Hydro-Québec considérait consistaient principalement dans un meilleur aménagement de la gestion des temporaires afin de sécuriser ceux-ci, tout en conservant la fameuse «flexibilité» de la gestion de cette

Deux poids, deux mesures... Monsieur Couture!

main-d'oeuvre si chère à la direction de la VPTI.

Pendant ce temps, la Direction concluait avec le SCFP (syndicat regroupant les emplois métier, bureau et techniciens) une entente de principe visant à créer, entre autre, un groupe de travail conjoint dont le mandat est d'étudier les modalités de «permanetisation» de 660 employés temporaires.

De plus, dans une lettre qu'il adressait au ministre des Ressources naturelles le 20 janvier dernier, Monsieur Armand Couture mentionne que des négociations sont présentement en cours avec le SPSI (?????) pour «établir des conditions facilitantes permettant aux chercheurs temporaires de se relocaliser

dans un autre projet à la fin de leur mandat». Et, dans ce même envoi, il justifie le maintien du statut temporaire par le fait qu'en 4 ans, 11 chercheurs temporaires ont quitté la VPTI suite à une réorientation de la RDD, prouvant ainsi le besoin de «flexibilité» dans la gestion de ces chercheurs.

Deux poids, deux mesures! D'une part, on s'engage à accorder le statut d'employé permanent à des employés du SCFP et, d'autre part, on nous propose d'établir des conditions facilitantes pour la relocalisation des chercheurs temporaires de l'IREQ. Qui plus est, 11 départs en 4 ans, sur des effectifs temporaires de 170 chercheurs, ne justifient aucu-

nement le maintien de cette injustice qui est faite aux chercheurs temporaires de la VPTI.

Nous n'accepterons jamais un règlement «à rabais» du problème de «temporariat» à l'IREQ alors qu'on offre un règlement autrement plus avantageux pour les autres groupes d'emplois de l'entreprise. Et il serait bon que nos chercheurs temporaires se souviennent de cette attitude méprisante lorsqu'ils participent à des activités non reliées à la recherche tel le Défi performance, activité qui n'engendre des gains que pour la haute direction dont Monsieur Couture bénéficie par le fait même.

Jean-Marc Pelletier
Président du SPSI