



L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

ÉTUDES UNIVERSITAIRES ET CRÉDIT DE VACANCES

Lorsqu'un scientifique diplômé hors Québec est embauché à l'IREQ, il est invité à produire une évaluation comparative de ses études. Pour les fins de cette évaluation, le candidat aura rempli le formulaire prévu à cet effet par le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) ou par le World Educational Services (WES) et fourni des copies certifiées des diplômes qu'il a obtenus, ainsi que ses relevés de notes.



L'évaluation comparative est un document qui indique, de façon générale, à quels repères scolaires (ou principaux diplômes) et à quels domaines de formation du Québec peuvent être comparées des études complétées à l'étranger. Il est à noter que l'évaluation comparative de diplôme diffère cependant de l'équivalence de diplôme qui peut être exigée pour agir à titre d'ingénieur, par exemple.

Dans le cas où il n'existe pas de comparable au Québec qui corresponde aux études effectuées à l'étranger pour un niveau de scolarité donné, par exemple le baccalauréat, il se peut que seule une maîtrise (voire même un doctorat) obtenue à l'étranger puisse alors être reconnue pour permettre l'embauche d'un scientifique ayant étudié hors Québec.

Il est possible également qu'un baccalauréat soit reconnu comparable à un obtenu au Québec, mais qu'il ne soit pas reconnu pour autant par l'employeur, car jugé non pertinent pour le poste pour lequel le candidat provenant de l'étranger est retenu. Par exemple, un candidat qui détient un baccalauréat en enseignement, de même qu'une maîtrise et un doctorat en génie électrique, tous trois reconnus selon

>>>

diplômé
depuis
moins
de 19 ans

semaines de
vacances

4

diplômé
depuis
19 ans et
plus

semaines de
vacances

5

diplômé
depuis
30 ans et
plus

semaines de
vacances

6



son évaluation comparative, ne verrait toutefois que sa maîtrise et son doctorat reconnus par l'employeur, puisque le poste pour lequel il a posé sa candidature nécessite un doctorat dans le domaine du génie et que son baccalauréat en enseignement n'est pas jugé pertinent à la fonction. Les dates d'obtention de ses diplômes de maîtrise et de doctorat seraient donc, dans un cas comme celui-ci, les dates qui apparaîtraient au dossier de ce scientifique dans le système SAP.

Conséquemment, comme le calcul pour déterminer le crédit de semaines de vacances auquel aura droit un scientifique est basé sur le nombre d'années depuis que l'employé est diplômé d'une université reconnue (voir l'encadré), il s'établira donc en fonction de la date d'obtention du premier diplôme qui lui aura été reconnu par l'employeur en lien avec le poste obtenu. Dans l'exemple vu précédemment, c'est la date d'obtention du diplôme de maîtrise du candidat retenu

qui servirait à établir le calcul du crédit de vacances auquel il aurait droit.

Pour vérifier les dates de vos diplômes universitaires (baccalauréat, maîtrise et/ou doctorat), de même que celle qui sert à établir votre crédit de vacances selon l'article 24.01 de la convention collective, vous n'avez qu'à en faire la demande par le biais de *Votre dossier d'employé* sur l'intranet en le précisant à la section 3 du formulaire *Demande d'information sur le dossier d'employé* que vous pourrez trouver en cliquant sur le bouton *Accéder à d'autres données de mon dossier administratif*. Si vous avez des raisons de croire que cette date puisse être erronée, nous vous conseillons de contacter le Centre de service des ressources humaines pour la valider et y faire apporter une correction si nécessaire.

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

ARTICLE 24 – VACANCES

24.01 Le régime de vacances payées aux employés est basé sur le nombre d'années depuis qu'un employé est diplômé d'une université reconnue, sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 24.04 et 24.17. (Nos soulignés)

(...)

24.05 L'employé diplômé depuis moins de dix-neuf (19) ans qui a eu des vacances payées l'année précédente a droit à quatre (4) semaines de vacances.

24.06

1. L'employé diplômé depuis dix-neuf (19) ans et plus a droit à cinq (5) semaines de vacances.

2. L'employé diplômé depuis trente (30) ans et plus a droit à six (6) semaines de vacances.

ATTENTION

... VOUS POURRIEZ PERDRE UN DEMI-ÉCHELON DE SALAIRE...

Une première étape avant de pouvoir s'identifier comme ingénieur (ING) est d'abord de détenir le titre de candidat à la profession d'ingénieur (CPI), anciennement appelé ingénieur junior, octroyé par l'Ordre des ingénieurs (OIQ). Un CPI a jusqu'à 5 ans pour acquérir les compétences clés qui permettront de réussir le programme de l'OIQ pour l'obtention du permis d'ingénieur (1). Si vous obtenez votre permis d'ING en cours d'emploi, la convention collective du SPSI prévoit que vous aurez alors droit à un demi-échelon supplémentaire de salaire de niveau I en autant que vous en fassiez la demande à votre gestionnaire en lui fournissant l'attestation requise (voir l'encadré).

Toutefois, si vous deviez présenter votre

dossier de reclassification salariale pour passer du niveau I à II durant la même année que l'obtention de votre titre d'ING, vous pourriez perdre votre droit à ce demi-échelon supplémentaire dans l'éventualité où vous êtes reclassifié au niveau II. En effet, l'article 16.04.2 de la convention stipule que c'est l'employé ingénieur junior (ou CPI) de niveau I qui peut recevoir ce demi-échelon et comme la reclassification est rétroactive au 1er janvier de l'année, vous seriez donc considéré lors de l'obtention de votre permis d'ING comme un employé junior de niveau II et ne pourriez conséquemment recevoir le demi-échelon. La conséquence serait une perte de salaire annuelle équivalente à un demi-échelon jusqu'à ce que vous ayez atteint le maximum du niveau II.

JL

Extrait de la convention collective du SPSI :

Article 16.04.2 L'employé ingénieur junior de niveau I à qui l'Ordre des ingénieurs du Québec a délivré le permis d'ingénieur reçoit un demi (½) échelon de salaire du niveau I. Pour ce faire, il doit faire la demande à son supérieur immédiat et lui fournir les preuves démontrant qu'il détient son permis d'ingénieur. Le salaire corrigé lui est versé à compter de la date du début de la période de paie qui suit cette demande.

(1) Source : <https://www.oiq.qc.ca/etudiants/deviens-cpi/>



Examen détaillé du projet de loi du ministre Fitzgibbon en septembre

Le 6 juin dernier, le ministre de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, Pierre Fitzgibbon, déposait son projet de loi intitulé *Loi assurant la gouvernance responsable des ressources énergétiques et modifiant diverses dispositions législatives* (PL69). Ce projet de loi fort attendu modifie plusieurs lois et règlements en matière d'énergie, notamment la *Loi sur Hydro-Québec* et la *Loi sur la Régie de l'énergie*.

Les consultations particulières et auditions publiques de la Commission de l'agriculture, des pêcheries, de l'énergie et des ressources naturelles chargée de l'étude de ce projet de loi se dérouleront du 10 au 19 septembre. Hydro-Québec sera invitée à commenter le PL69 devant les parlementaires, le 10 septembre.

Ce projet de loi prévoit notamment :

- l'élaboration d'un plan de gestion intégrée des ressources énergétiques pour 2026 dont les orientations, objectifs et cibles d'approvisionnements devront guider les actions d'Hydro-Québec;
- l'allègement des processus d'appels d'offres et d'octroi des permis pour les projets majeurs;
- la réduction du nombre de membres du conseil d'administration d'Hydro-Québec de 17 à un total se situant

entre 9 et 13 membres dont l'un sera le sous-ministre de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie;

- une révision des tarifs d'électricité aux 3 ans par la Régie de l'énergie à partir de 2026 et la création d'un Fonds d'aide à la clientèle domestique d'Hydro-Québec;
- l'augmentation de la place du privé dans la production et la distribution d'énergie en permettant aux producteurs d'énergie renouvelable de conclure des contrats d'achat d'électricité privés afin de vendre leur énergie à un consommateur situé sur un terrain adjacent à leur site de production. Il est à noter que la notion de terrain adjacent n'est pas définie dans le projet de loi.

Ce dernier point suscite d'ailleurs une certaine inquiétude chez plusieurs organisations syndicales. La FTQ aura

l'occasion de faire valoir son point de vue sur cet aspect du projet de loi lors de l'audition du 12 septembre.

Bien que le SPSI soit toujours en attente d'une invitation suite à sa demande d'être entendu lors de ces consultations, il a tout de même obtenu l'assurance que son mémoire serait transmis à tous les membres de la Commission.

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

Pour consulter le projet de loi et connaître l'horaire détaillé des auditions :

<https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CAPERNA/mandats/Mandat-51809/horaire.html>



Pour visionner les débats entourant le PL 69 :

<https://www.assnat.qc.ca/fr/video-audio/en-direct-webdiffusion.html>

PROGRAMMES ET FORMATIONS EN EDI

remis en question

Équité Diversité Inclusion

On apprenait récemment que plusieurs entreprises américaines telles que le constructeur de tracteurs John Deere, la distillerie Jack Daniel's, la société Harley-Davidson, de même que la chaîne de quincaillerie Lowe's délaissent leur programme d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) suite à des menaces de boycottage sur les réseaux sociaux ⁽¹⁾.

De plus, les résultats de méta-analyses publiées par diverses universités dont celle du Wisconsin (2) suggèrent que l'enthousiasme pour les formations en EDI et l'investissement financier ont dépassé les preuves disponibles sur l'efficacité de tels programmes pour atteindre leurs objectifs. Se basant sur ces méta-analyses, le professeur en marketing et équité de l'Université du Québec à Trois-Rivières, David Crête, mentionnait à une collaboratrice de la Presse qu'elles font la démonstration, selon lui, que « *l'intention derrière les formations en EDI est bonne, mais les moyens déployés, pas du tout* » (3). Il avançait également que ces formations pourraient même provoquer l'effet inverse en renforçant les préjugés ou idées préconçues en réveillant les biais implicites profondément ancrés chez une personne.

A Hydro-Québec, une table de travail sur l'Équité, la diversité et l'inclusion a été mise sur pied en mai 2022 et visait à réunir les divers syndicats, ainsi que des membres de l'unité EDI de l'entreprise, pour discuter du sujet. Quelques rencontres ont eu lieu jusqu'au printemps 2023, mais depuis, le projet a été mis sur pause.

Alors qu'Hydro-Québec est actuellement à valider auprès de chacun des syndicats leur intérêt pour une remise en marche de cette table de travail sur l'inclusion en 2025, nous croyons qu'une réflexion de la part de l'équipe EDI quant aux actions à privilégier pour une meilleure inclusion s'impose pour tenir compte de ces nouvelles données quant aux actuels programmes d'EDI.

JL

(1) La presse, 29 août 2024, L'homme qui fait trembler Corporate America, Isabelle Hachey

(2) <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-psych-060221-122215>

(3) La Presse, Affaires, Vie au travail, 4 juin 2024, Un doute important sur l'efficacité des formations en équité au travail, Maude Goyer

