

# L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

AUTOMNE 2019  
LE JOURNAL DU SYNDICAT PROFESSIONNEL  
DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC



ÉDITORIAL :  
NÉGOS ET AUTOMNE CHAUD

VICTOIRE : UNE PAGE D'HISTOIRE EST TOURNÉE

LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX DU SPIHQ :  
À VOTRE SERVICE !

BON BOSS – BAD BOSS



The Swagelok logo is displayed in a white, stylized font against a dark blue background.

Groupe Swagelok Québec

# Votre Entreprise prend-elle des Risques Inutiles dans la Fabrication et l'Assemblage?

A vertical photograph on the left side of the page shows a man wearing a blue hard hat and safety glasses, looking towards the right. He is wearing a light blue button-down shirt.

Les compagnies qui gèrent leurs risques de façon stratégique s'arment du savoir nécessaire à la prise de décisions éclairées et efficaces. Elles ont un **avantage concurrentiel** recherché et **leurs marges bénéficiaires** sont supérieures.

A vertical photograph on the right side of the page shows a man wearing a white hard hat and safety glasses, looking towards the left. He is wearing a light blue button-down shirt.

*“Ne pas anticiper les problèmes peut nuire aux capacités de base de votre organisation”*

**Sécurité, temps, argent, espace**, sont tous impliqués lorsque les assemblages et sous-assemblages sont mis en service. Avec son département **Custom Solutions**, Swagelok vous aide à réduire vos risques, depuis vos pièces jusque dans vos montages.

Pour en savoir plus sur la gestion des risques rendez-vous sur notre site web :

[WWW.QUEBEC.SWAGELOK.COM](http://WWW.QUEBEC.SWAGELOK.COM)



## Volume 55 Numéro 3

**L'Écho**, le journal officiel du Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec Inc. (SPIHQ) est publié 4 fois par année.

Les articles de ce journal peuvent être reproduits, en tout ou en partie, à condition d'en citer la source. Toute correspondance au sujet de cette publication doit être envoyée au SPIHQ.

## Coordonnées du SPIHQ

1111, Saint-Urbain, bureau 201  
Montréal (Québec) H2Z 1Y6  
Tél. : 514 845-4239 ou 1 800 567-1260  
Télééc. : 514 845-0082

Courriel : [spihq@spihq.qc.ca](mailto:spihq@spihq.qc.ca)  
Site internet : [www.spihq.qc.ca](http://www.spihq.qc.ca)

## Comité Communications et formation syndicale

Isabelle Simard, ing., responsable  
418 696-4500, poste 6721

## Révision et correction d'épreuves

SPIHQ

## Couverture

Photo : Jonathan Aubin, ing.

Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec et Bibliothèque nationale du Canada (ISSN 0710-2879)

## Parutions en 2019

- Printemps : Vol. 55 no 1
- Été : Vol. 55 no 2
- Automne : Vol. 55 no 3
- Hiver : Vol. 55 no 4

**4**  
ÉDITORIAL :  
NÉGOS ET  
AUTOMNE CHAUD  
Par le Bureau

**10**  
VICTOIRE :  
UNE PAGE D'HISTOIRE  
EST TOURNÉE  
Par Nicolas Cloutier, ing.



Photo :  
Jonathan Aubin, ing.  
Manifestation 20 juin 2019  
Siège social Hydro-Québec

**13**  
TOURNÉE 2019  
DU BUREAU  
Par le Bureau

**14**  
UN PROJET DE RÉVISION  
DE LA LOI SUR  
LES INGÉNIEURS - 2001  
Par  
Louis Champagne, ing, FIC.

**17**  
LE NOUVEAU CYCLE  
DE FORMATION  
EST PROCHE  
Par Benoit Dionne, ing.

**19**  
ASSEMBLÉE  
DE LA CAISSE  
DE RETRAITE (RRHQ)  
Par Sébastien Guillon, ing.

**24**  
LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX  
DU SPIHQ :  
À VOTRE SERVICE !  
Par Alain Lacroix, ing.

**28**  
BON BOSS  
BAD BOSS  
Par Michel Blais, ing.

**33**  
Inventions développées  
dans le cadre d'une  
relation de travail  
Par Zakia Sabour

**36**  
CAMPAGNE CENTRAIDE  
D'HYDRO-QUÉBEC 2019

**38**  
CO<sub>2</sub> - H<sub>2</sub>O REVISITÉ  
Par André Sauvé, ing.

**41**  
ÉCHOS DES COMITÉS

**43**  
SONDAGE SUR  
LE RÉSEAU EXPRESS  
MÉTROPOLITAIN (REM)  
Par le Bureau

**44**  
BIENVENUE  
PARMI NOUS

MODIFICATION  
AUX RÈGLEMENTS  
Par Michel Blais, ing.

**45**  
RÉPARTITION DES  
MEMBRES PAR NIVEAU  
Par Jonathan Aubin, ing.

**46**  
LE SPIHQ  
A BESOIN DE VOUS

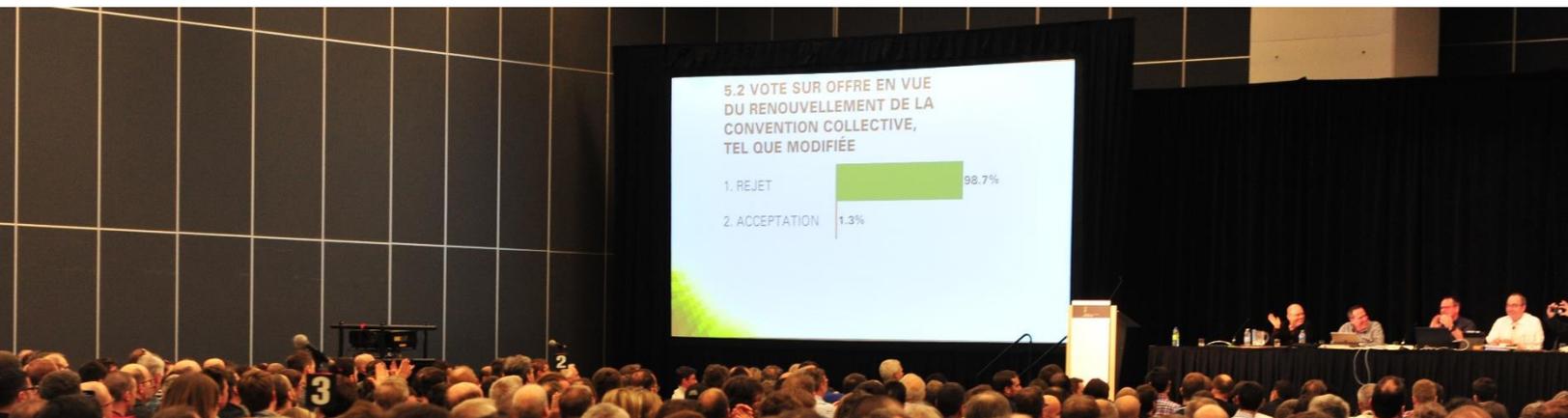


## NÉGOS ET AUTOMNE CHAUD

Depuis la dernière parution de L'Écho le 10 juin dernier, quelques événements marquant se sont déroulés. En commençant par le conseil syndical du 12 juin, où un calendrier de grève a été approuvé à l'unanimité, la manifestation provinciale du 20 juin, et les démarches entreprises par le SPIHQ pour faire avancer les négociations auprès du Ministère du travail le 12 août dernier.

À travers ces événements significatifs, des initiatives locales de mobilisation se sont démarquées. Et comme une image vaut mille mots, nous avons donc décidé de vous résumer l'été 2019 sous forme de photo-roman.

Pour bien débuter cette rétrospective, il est primordial de se rappeler que les ingénieurs d'Hydro-Québec ont rejeté à plus de 98 % les offres patronales lors de l'assemblée générale du 26 mars dernier.



Lorsque confrontée à cette réalité, le 3 avril 2019, Hydro-Québec s'est montrée inflexible et est demeurée campée sur sa position « à prendre ou à laisser »

Comme il s'agissait d'un deuxième refus catégorique d'Hydro-Québec d'en arriver à une entente en négociant de bonne foi, nous avons préparé une stratégie, et le déploiement officiel de la campagne d'expression et de mobilisation a eu lieu le 29 mai, lors de la soirée d'excellence en génie. Organisée par l'Ordre des ingénieurs du Québec, avec Éric Martel, [ing.](#) comme président d'honneur, l'occasion était parfaite et plus de 300 ingénieurs s'y sont déplacés; tout un comité d'accueil !



Suite à cette manifestation, une mini-tournée s'est organisée. Les difficultés organisationnelles n'ont pas freinées les ingénieurs pour se procurer les articles à l'effigie du SPIHQ. Certains d'entre vous sont venus aux bureaux du SPIHQ, d'autres ont eu la visite du Bureau alors que d'autres ont reçu le matériel nécessaire par la poste. Et c'est alors que la grande décoration a débuté. Même les fenêtres des bureaux du SPIHQ ont été spécialement habillées pour l'occasion !



Certains hauts dirigeants se sont même prêtés au jeu !



Les médias se sont mis de la partie

C'est lors du conseil syndical du 12 juin qu'un calendrier de grève a été approuvé à l'unanimité et que la manifestation provinciale du 20 juin a été officiellement lancée !



Malgré l'incroyable manque de collaboration de miss météo c'est plus de 600 ingénieurs qui se sont déplacés au siège social d'Hydro-Québec. Au total, plus de 1000 ingénieurs dans toute la province se sont mobilisés.



Par la suite, et tout au long de l'été, les ingénieurs se sont fait voir avec plusieurs initiatives locales. Pour tous ceux qui ont organisé des activités de mobilisation localement, le SPIHQ a fourni d'autres articles promotionnels comme ceux-ci, ils continueront d'être disponibles pour vos idées d'automne !



Quelques exemples..



Visitez notre nouveau site web  
Visit our new website  
[www.cicame.ca](http://www.cicame.ca)



- Ancrage de Pylone
- Accessoires de Chaînes
- Système d'Amortissement
- Connecteurs

- Tower Attachment
- String Components
- Damper Systems
- Connectors



16 au 19 Septembre 2019, - September 16 th to 19th

Hotel Westin, Montreal

Venez nous rencontrer kiosque 32 - Come and see us at booth 32

C'est ainsi que se termine l'été avec notre demande de conciliation auprès du Ministre du travail. Cette demande, acceptée par Hydro-Québec, pourrait faciliter la poursuite des négociations afin d'en arriver à une entente satisfaisante pour les deux parties avant l'inévitable escalade de moyens de pression légaux. Cette démarche, planifiée depuis un bon moment, s'inscrit dans la stratégie de négociation du SPIHQ, qui se veut collaborative et de bonne foi.

Les 2 premières dates de rencontre ont été fixées dans l'heure où nous vous avons fait parvenir le message pyramidal à cet effet. Les dates choisies par le médiateur sont les 12 et 20 septembre.

Le processus de conciliation consiste à tenter un rapprochement entre deux parties qui ne s'entendent pas. Il n'y a ni ordre du jour ni processus officiel. Tout se joue selon le conciliateur qui fera évoluer les discussions en fonction de la dynamique des rencontres. Ce dernier, tel que mentionné dans notre message pyramidal, est un spécialiste neutre expérimenté ayant une connaissance approfondie des relations du travail, des techniques de négociation et de résolution de problèmes. Il est bien au fait de l'histoire et de la culture des rapports collectifs entre les employeurs et les syndicats au Québec. C'est un intervenant qualifié qui, par son aptitude et son approche, facilite le soutien aux relations du travail lors des négociations.

En aucun temps, le conciliateur ne peut exiger quoi que ce soit à l'une ou l'autre des parties, et ces dernières sont libres de quitter le processus de conciliation à tout moment.

Ceci dit, le SPIHQ se prépare tout de même pour l'automne chaud qui s'en vient.. De nouvelles affiches avec de nouvelles couleurs, d'autres manifestations s'organisent, les journées de grève se préparent (et à ce niveau, nous réservons une surprise magistrale à Hydro-Québec !) ...

Mais par dessus tout, ensemble, plus que jamais, respectons notre convention. Que ce soit les horaires variables, les plages fixes, la formation, le temps supplémentaire, les voyages, il est primordial de demeurer unis.

Chaque occasion qui se présente doit être saisie au bond pour faire chauffer le presto; l'affichage, les signatures de courriels, les produits promotionnels, les bidirectionnelles et autres rencontres. Cet automne sera chaud et plus nos moyens d'expressions seront forts et solidaires, plus nous avons de chances de trouver un terrain d'entente avec Hydro-Québec sans en arriver trop loin.

En terminant, bon sondage...

Le Bureau



**NICOLAS  
CLOUTIER,  
ING.**  
Président



**CHARLES  
OUELLET, ING.**  
M.Sc.A.  
1<sup>er</sup> vice-président



**YANNICK  
LEBLANC, ING.**  
2<sup>e</sup> vice-président



**MICHEL  
BLAIS, ING.**  
M.Sc.A.  
Secrétaire



**JONATHAN  
AUBIN, ING.**  
Trésorier

# VICTOIRE : UNE PAGE D'HISTOIRE EST TOURNÉE



NICOLAS  
CLOUTIER, ING.  
Président

L'été 2019 a été chaud côté température, et le SPIHQ n'a pas chômé. Une longue histoire qui se termine bien et que nous désirons partager avec vous ...

Depuis plus de 20 ans, le SPIHQ discute avec Hydro-Québec Distribution (HQD) pour remettre l'ingénieur au cœur des activités d'ingénierie réalisées à HQD. Avec l'industrialisation des processus, l'instauration des plans normalisés, des natures dites complexes ou non et des bons de travail, l'Ordre des ingénieurs du Québec et Hydro-Québec Distribution ont signé en 2016 le *Protocole d'interprétation des actes réservés aux ingénieurs dans le contexte des travaux exécutés à HQD*. Pour le Syndicat, ce protocole était contraire à la Loi sur les ingénieurs et au Code des professions et plusieurs griefs ont été déposés.

En continuité avec toutes les démarches entamées par nos prédécesseurs, et voyant que rien ne ferait changer d'idée nos voisins d'en face, le SPIHQ a déposé le 7 octobre 2016 à la Cour supérieure (Chambre civile) une Demande en justice introductive d'instance en jugement déclaratoire et en injonction permanente. Par la suite, plusieurs moyens préliminaires ont été utilisés par HQD ou l'OIQ afin de stopper ou ralentir notre requête. Mais nous étions déterminés à faire respecter la loi quitte à présenter notre dossier devant les tribunaux. Après plusieurs procédures préliminaires (interrogatoires du président du SPIHQ, des gestionnaires impliqués à l'OIQ et HQD, réponses aux défenses écrites, etc.), nous attendions les dates afin de débattre de notre litige devant un juge. Mais les délais s'additionnaient de même que les jours d'audience requis et les plages disponibles étaient rares.

En collaboration avec nos représentants d'HQ (partenaire RH) et notre procureur, le Syndicat a accepté de faire deux jours de médiation présidée par maître André Rochon pour tenter de convaincre HQD de l'importance de remettre l'ingénieur en premier plan dans la réalisation des travaux à HQD. C'est avec étonnement, mais aussi un peu de méfiance, que nous avons rencontré des gestionnaires ingénieurs d'HQD qui souhaitaient, tout comme nous, impliquer l'ingénieur dans le processus d'industrialisation.

Deux jours plus tard, nous convenions d'une Convention de principe qui dicterait la marche à suivre afin d'encadrer des ateliers de travail impliquant directement huit ingénieurs concernés, compétents et motivés à réanalyser le processus et à s'entendre avec la gestion sur l'implication accrue de nos collègues. Huit rencontres plus tard, les natures sont analysées et un principe global est accepté par tous. Le Bureau a repris le dossier avec son procureur pour définir les termes de l'entente qui sera signée sous peu.

Cette entente est le début d'une implication accrue des ingénieurs dans l'industrialisation, et comme l'a si bien dit le médiateur : si vous n'embarquez pas sur la glace pour jouer dans la partie et intervenir directement, vous resterez spectateur.

L'entente sera déployée par région administrative, et commencera à Québec-Lebourgneuf. Le retour d'expérience permettra une implantation globale par la suite. Le comité de suivi, qui aura pour mandat de réviser les différentes natures en fonction de la réalité terrain et de l'évolution du « Réseau normalisé », suggèrera des améliorations afin de permettre de suivre l'évolution du marché et des natures des travaux réalisés sur le réseau d'HQD. Ceci afin de s'assurer que les obligations d'HQD soient respectées, notamment de s'assurer qu'aucune analyse technique, conception, étude, calcul ou décision concernant la nature des travaux d'ingénierie n'est requise par les exécutants des travaux ou réalisé par des non-ingénieurs.

La signature de cette entente devrait être le début d'une ère de collaboration, mais n'est pas une fin en soit. Nous faisons appel à tous les ingénieurs d'HQD pour qu'il demeurent vigilants afin de s'assurer que l'entente soit respectée et que les ingénieurs soient adéquatement impliqués dans tous les travaux d'ingénierie à HQD. Beaucoup de travail reste à faire mais nous sommes dans la bonne voie et avec l'automne chaud qui arrive...



www.cablek.com  
Magasinez en ligne

INDUSTRIES  
**Cablek**

## Les Experts en Câblages



Fabrication de câblage et faisceaux

Installation de câblage structuré

Câblage fibre-optique

Câblage audio/vidéo

Plus de 30 ans au Québec

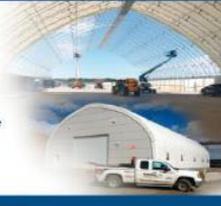
(514) 421-7171  
180 boul. Brunswick  
Pointe-Claire (Québec) H9R 5P9  
ventes@cablek.com

**Échafaudage INDUSTRIEL inc.**

MÉGA DÔME  
**Mageco**  
INGÉNIEURS CONSEILS

## LA SÉCURITÉ NOTRE FAÇON DE TRAVAILLER

Vente & installation structures MégaDôme

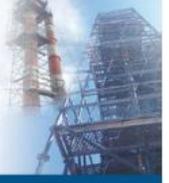


Poutres de levage



Formations spécialisées en échafaudages

Vente, location, installation d'échafaudages et d'étaisements



Location de chutes à déchets



Location d'abris temporaires



SAGUENAY - FERMONT - PORT-CARTIER - ROUYN-NORANDA  
418-548-3674

[www.echafaudageindustriel.com](http://www.echafaudageindustriel.com)

**3M** Science.  
Au service de la Vie.™

## Besoin de réparer une gaine de câble endommagée?

Nous avons la solution pour vous.

Solutions de réparation de gaines 3M



### Caractéristiques et avantages :

- Aide à protéger les gaines de câble endommagées
- Ignifuge
- Excellente résistance à l'abrasion
- Isolant primaire de 1 000 V ou moins
- Isolant secondaire jusqu'à 35 kV
- Résistant à la chaleur, à l'huile, à l'ozone, aux UV et à d'autres facteurs environnementaux

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les produits et solutions électriques de 3M, veuillez nous écrire à l'adresse [3Menergysolutions@mmm.com](mailto:3Menergysolutions@mmm.com).

3M, 3M Science. Au service de la Vie., Scotch et le motif écossais sont des marques de commerce de 3M, utilisées sous licence au Canada. © 2019, 3M. Tous droits réservés. 1811-13451b E

# TOURNÉE DU BUREAU 2019



## PAR LE BUREAU

Michel Blais, ing.,  
Charles Ouellet, ing.,  
Nicolas Cloutier, ing.,  
Yannick Leblanc, ing.  
et Jonathan Aubin, ing.

Les membres du Bureau viendront à votre rencontre en septembre et octobre prochain.

La négociation pour le renouvellement de notre convention collective sera le thème principal de la Tournée, et nous poursuivrons la distribution des [articles promotionnels \(t-shirts, gourdes, lanières, etc.\)](#)

Le document « Tournée 2019 du Bureau » est disponible sur [www.spihq.qc.ca](http://www.spihq.qc.ca), à l'onglet « Documents », dans la section réservée aux membres.

Soyez présents en grand nombre aux rencontres suivantes prévues dans chacune de vos sections :

## SEPTEMBRE

Mercredi, 4	12 h 00	Centre-ville ouest
Jeudi, 5	12 h 00	Montréal-Nord
Mardi, 10	11 h 45	Rouyn
Jeudi, 12	12 h 00	Montréal-Est
Lundi, 16	12 h 00	Complexe Desjardins 2
Mardi, 17	12 h 00	Complexe Desjardins 3
Mercredi, 18	12 h 00	Vaudreuil
Jeudi, 19	12 h 00	Québec
Lundi, 23	12 h 00	Beauharnois
Mardi, 24	12 h 00	Gatineau
Lundi, 30	12 h 00	Place Dupuis 1 et 2

## OCTOBRE

Mardi, 1er	12 h 00	Complexe Desjardins 1
Mercredi, 2	12 h 00	Complexe Desjardins 4
Jeudi, 3	12 h 00	Place Dupuis 5
Lundi, 7	12 h 00	Rimouski
Mardi, 8	12 h 00	Gaspé
Mercredi, 9	12 h 00	Baie-Comeau
Jeudi, 10	12 h 00	Saguenay
Mardi, 15	12 h 00	Siège social 1
Mercredi, 16	12 h 00	Siège social 2
Jeudi, 17	12 h 00	Trois-Rivières / Mauricie
Lundi, 21	12 h 00	St-Jérôme
Mardi, 22	12 h 00	St-Bruno
Mercredi, 23	12 h 00	Place Dupuis 3 et 4
Jeudi, 24	12 h 00	La Gauchetière

**Nous avons hâte d'échanger avec vous !**

Le SPIHQ vous invite à communiquer avec votre délégué syndical pour toute information supplémentaire.





Louis Champagne a été président du SPIHQ pendant plusieurs années et il est maintenant retraité. Il nous partage ici une page d'histoire sur les modifications à la Loi sur les ingénieurs en 2001. Curieusement, après tant de tergiversations, en 2019 l'histoire se répète avec le Projet de loi 29, tel le jour de la marmotte.

Merci, Louis, pour ton implication soutenue avec nous.

## UN PROJET DE RÉVISION DE LA LOI SUR LES INGÉNIEURS

PAR LOUIS  
CHAMPAGNE,  
ING., FIC.



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

### Un peu de contexte

En 2001, la Ministre responsable du Code des professions présentait un projet de Loi pour réviser la Loi sur les ingénieurs. L'Ordre voulait y faire inclure des modifications sur l'incorporation, sur le champ de pratique et d'autres aspects de sa Loi. Les modifications qui nous préoccupaient davantage concernaient l'exercice de la profession. L'Ordre proposait que pour les municipalités et Hydro-Québec, l'usage de normes permettait de faire réaliser des travaux par des non-ingénieurs sans supervision. Cela confirmerait une entente pour le moins étonnante conclue entre l'Ordre et Hydro-Québec, entente qui le permettait déjà, et ce, nonobstant la Loi!

Cette entente visait au départ la Distribution et avait été négociée à notre insu alors que nous venions de réussir à faire reconnaître par Distribution une structure qui aurait permis de respecter la Loi. Incapable de faire respecter la Loi à Hydro-Québec, l'Ordre venait nous empêcher de le faire de notre côté. Encore plus cocasse, c'est le syndic de l'Ordre de l'époque qui avait réussi un tel exploit. Quand il m'en a informé pendant un congrès, la conversation a dégénéré au point où nous avons failli en venir aux coups. Il croyait avoir réussi la négociation du siècle!

Cet aspect de la question allait faire partie de la révision législative. L'analyse que nous en faisons concluait que le statu quo valait bien mieux que les modifications proposées. Comme le législateur avait convoqué une commission parlementaire là-dessus, nous nous y sommes invités. Quatre jours d'audition ont eu lieu en 2001.

### Une commission en montagnes russes

Nous avons rédigé un mémoire pour contrer le Projet de loi, et nous avons préparé une présentation de notre Mémoire.

Le Bureau avait approuvé les deux parties de notre intervention, la présentation (pour les non-initiés, la présentation introduit et présente le Mémoire sans en reprendre les termes) et le Mémoire proprement dit. La Commission a pris un tour imprévu. Alors que nous pensions que l'Ordre avait des appuis partout du côté des chambres de commerce et autres Alliance des Manufacturiers, nous avons rapidement réalisé que non seulement ces groupes combattaient farouchement le projet de Loi, mais qu'ils remettaient en question le Code des professions. La protection du public devenait un luxe que ne pouvaient se permettre les entreprises québécoises. Plusieurs de ces groupes, qui vantaient l'innovation, la liberté (avec un grand L, il va sans dire), le dur travail des hommes d'affaires, etc., etc., avaient bêtement copié le même mémoire, rédigé par Dieu sait qui. L'Ordre a fini avec l'appui de l'Association des ingénieurs-conseils et d'Hydro-Québec.

La Commission avait visiblement failli à filtrer ces trublions et allait en tous sens. Nous avons dû promptement réagir à cette situation inédite, mais qui présentait tout de même certains avantages.

Nous avons décidé la veille de notre présentation, à l'heure du souper, de réviser de bout en bout la présentation que nous avons adoptée en Bureau, pour profiter de l'anarchie que nous constatons et recentrer la Commission sur son objet: la révision de la Loi sur les ingénieurs, en particulier les dispositions visant à mettre certains corps publics (Hydro-Québec) hors la loi, sans jeu de mots. Nous avons alors eu une longue soirée de travail et une courte nuit de sommeil.

Nous avons souligné à gros traits les incohérences du projet de Loi, ses oublis (par exemple, le mot norme n'y était même pas défini), nous avons démontré à quelles aberrations nous aboutissions : selon le projet de loi, celui qui avait normalisé devenait ipso facto responsable des travaux exécutés avec sa norme. Un retraité, un ingénieur décédé devenait tout à coup responsable d'une erreur commise par Dieu sait qui longtemps après sa retraite, voire sa mort, sans qu'il ait pu avoir le moindre rôle à jouer dans le projet, sinon d'exécuter un dessin répétitif qui peut être utilisé n'importe comment, par n'importe qui. Assez curieusement, l'Ordre réclamait la surveillance des travaux, mais permettait à Hydro de faire de l'ingénierie ainsi! Il faut souligner qu'en Distribution, à l'époque, l'évolution technique avait cessé quand il devint possible de copier des dessins.

Paradoxalement, nombre d'améliorations à la Loi sur les ingénieurs

méritaient un examen par le législateur : la surveillance des travaux et les génies émergents par exemple; le projet de loi n'en pipait mot.

Nous avons conclu en recommandant à la Ministre de considérer le projet de Loi comme un brouillon de départ, de retourner l'Ordre à sa planche à dessins et de lui demander de produire un projet de Loi en accord avec l'économie du Code des professions, l'évolution du Génie, et qui ferait l'objet d'un consensus minimal des parties prenantes, sans remettre en cause toute l'économie du Code.

En bout de piste, c'est ce qu'a choisi la Ministre. L'Ordre devait refaire ses devoirs en collaboration avec l'Office (qui, en passant, n'avait pas brillé par sa compréhension des enjeux du génie dans ce dossier).

### L'après-Commission

Nous avons ensuite décidé de ne pas laisser aller les choses sans tenter de les orienter dans le bon sens. Nous sommes allés voir le président de l'Association des ingénieurs-conseils, lui faisant remarquer que des milliers d'heures d'honoraires échappaient à ses membres en Distribution (Le Conseil syndical nous avait demandé avec insistance de déployer une stratégie qui empêcherait qu'un tel projet renaisse de ses cendres. L'Association était un allié dont nous ne pouvions nous passer.) Comme nous l'avions deviné, l'appui au projet était une erreur de

la permanence de l'Association, erreur que le côté plus politique nous a promis de corriger, ce qu'à notre connaissance il fit. Notre pèlerinage nous a ensuite amené chez les doyens des facultés de génie du Québec, qui nous ont eux aussi promis leur appui.

Mais vraisemblablement, certains membres de l'Association des ingénieurs-conseils, et l'Association elle-même, ont discrètement fait valoir leur grande disponibilité pour aider Hydro et les villes du Québec dans le cadre de la Loi sur les ingénieurs alors en vigueur, et le projet est plus ou moins disparu des radars pendant un bon bout de temps. Malheureusement, à l'époque, la Distribution en est restée à ses pratiques archaïques : copiage de dessins systématique, manque de rigueur, refus obstiné de toute forme de progrès, etc.. La conception assistée par ordinateur y consistait à copier des dessins numérisés. Il semblait alors que la Distribution était imperméable à toutes les technologies qui, si elles avaient été utilisées, auraient permis non seulement de respecter la Loi, mais aussi de réaliser des économies substantielles et d'avoir un réseau de Distribution à la pointe de la technologie. Nous aurions pu devenir des pionniers dans ce domaine, les autres services publics n'y étaient pas plus brillants que nous! Mais il aurait fallu une volonté et un leadership qui n'avaient jamais été la marque de commerce de cette division!

#### AVERTISSEMENT AU LECTEUR

Je suis prêt à répondre à toutes les questions découlant de cet article. Je tiens toutefois à faire une mise en garde d'entrée de jeu. J'ai été militant au SPIHQ pratiquement de ma première à ma dernière journée de travail à Hydro-Québec. J'ai participé de près ou de loin à tous les débats qui ont eu cours au SPIHQ pendant toutes ces années. Je n'ai pas l'intention de me servir de cette tribune pour participer directement ou indirectement à quelque débat que ce soit ayant cours actuellement au sein du SPIHQ.

Note du Bureau : Le 26 août dernier, le SPIHQ a déposé un mémoire et a assisté aux audiences à l'Assemblée nationale concernant le Projet de Loi 29. Un communiqué de presse a aussi été émis à cet effet.

## POUR DES SOLUTIONS D'INGÉNIERIE INNOVATRICES, ÉCOLOGIQUES ET RENTABLES



514.383.3747 | bpa.ca



mécanique



électricité



immotique



télécommunications



efficacité énergétique



services alimentaires



structure



acoustique



## LEBOLAB

- Formations adaptées aux ingénieurs et professionnels de l'industrie
- Formateurs chevronnés
- Équipements à la fine pointe de la technologie
- 4 laboratoires pleinement fonctionnels

Tous les détails à  
[master.ca/fr/lebolab](http://master.ca/fr/lebolab)

Master

**Giant**® Fabriqués au Québec

Un outil indispensable pour le gestionnaire d'énergie



## ECOGRID®

Chauffe-eau muni d'un contrôleur intelligent

- ✓ Connaissance accrue de l'utilisation de l'énergie
- ✓ Meilleure vue d'ensemble des alternatives selon les situations
- ✓ Gestion précise visant l'écrêtement des pointes
- ✓ Possibilité d'offrir un programme volontaire de délestage de chauffe-eau
- ✓ Algorithme contribuant à prévenir la prolifération de légionnelle

Pour plus d'information, visitez notre site web au [www.giantinc.com/ecogrid](http://www.giantinc.com/ecogrid)

# LE NOUVEAU CYCLE DE FORMATION EST PROCHE ... PENSEZ À RENOUVELER VOTRE PLAN



PAR **BENOIT  
DIONNE, ING.**

Responsable du comité Formation

Nous sommes déjà rendus à la fin du cycle bisannuel des plans de formation. Il vous reste encore un peu de temps, d'ici la fin d'année, pour compléter les formations inscrites dans votre plan de 2018-2019; il est aussi temps de penser à votre nouveau cycle de formation 2020-2021.

En effet, vous devriez commencer à préparer votre plan de formation dès maintenant, car il doit être soumis à votre supérieur hiérarchique pour approbation, et ce, avant la date limite conventionnée du 29 février 2020. Nous vous invitons donc à prendre le temps d'en discuter avec votre supérieur afin d'échanger sur vos attentes. Soulignons que le suivi d'un plan de formation structuré et bien réfléchi joue un rôle important dans le développement de votre carrière à Hydro-Québec. Alors, profitons adéquatement de cette belle opportunité que notre convention collective nous offre.

Votre comité, outre de surveiller la bonne mise en application de l'article 27 de la convention collective et le respect des plans approuvés, travaille sérieusement afin d'exploiter des nouvelles idées pour vous aider dans vos choix de formation. À titre d'exemple, les membres du comité travaillent actuellement de concert avec la Direction à l'élaboration d'un programme de formation en santé-sécurité sur mesure et adapté pour les ingénieurs d'Hydro-Québec. Notre souhait est de rendre ce programme disponible à tous les membres du SPIHQ dès le début de l'année 2020.

Vous êtes invités à prendre le temps de consulter la capsule de formation « Plan de formation SPIHQ » disponible sur le site du SPIHQ dans l'espace réservé aux membres au:

<https://www.spihq.qc.ca/publications/spihq/capsule-de-formation-plan-de-formation>

En quelques minutes de visionnement, cette capsule peut sans aucun doute répondre à la majorité de vos interrogations en plus de vous donner des trucs et des astuces pour faciliter l'émission ainsi que la réalisation de votre plan de formation en harmonie avec la Direction.



N'hésitez pas à communiquer avec votre comité à l'adresse [spihq@spihq.qc.ca](mailto:spihq@spihq.qc.ca) pour partager toutes vos idées ou trouver la réponse à vos interrogations en lien avec l'application de l'article 27 de la convention collective.

**MERCI!**

d'être là au quotidien  
pour nous et nos familles



**EXCLUSIF AUX EMPLOYÉS DES SERVICES PUBLICS**

**450 \$** D'ÉCONOMIE MOYENNE<sup>1</sup> pour nos clients des services publics qui regroupent leurs assurances

**Rabais exclusif** sur chaque assurance auto, habitation ou véhicule de loisirs parce que vous êtes membre du Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec.



Appelez-moi!

**Audrey Bock**

Agente en assurance de dommages  
des particuliers

**514 787-0707**

1 877 277-8232, poste 0707  
lacapitale.com/spihq



**La Capitale**  
Assurances générales

Cabinet en assurance de dommages. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. Certaines conditions et exclusions s'appliquent. | 1. Sondage SOM mené en juin 2017, auprès d'employés ou de retraités des services publics clients de La Capitale essayant regroupé au moins deux produits d'assurance auto, habitation ou véhicule de loisirs. Économie moyenne calculée à partir des montants déclarés par 96 répondants ayant réalisé une économie.

# ASSEMBLÉE DE LA CAISSE DE RETRAITE (RRHQ)

## TRÈS FAIBLE RENDEMENT, ÉVALUATION ACTUARIELLE CONDITIONNELLE ET SURPLUS DANS LE FINANCEMENT DU RÉGIME



PAR **SÉBASTIEN  
GUILLON, ING.**  
Membre du comité  
Avantages sociaux

L'assemblée annuelle des participants et des bénéficiaires du Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) a eu lieu fin juin 2019. Rappelons que la Caisse administre le Régime et Hydro-Québec gère le fonds de retraite de tous les employés d'Hydro-Québec. L'Assemblée vise à présenter le portrait du Régime, le bilan actuariel et les résultats financiers obtenus en 2018.

Du point de vue financier, c'est une année avec de très faibles rendements mais d'un niveau positionnant la performance de la caisse dans les meilleurs de l'industrie. La problématique des frais de gestion de placement se poursuit avec des hausses très importantes des frais de gestion. Au niveau actuariel, nous avons un surplus dans le financement du régime.

**En résumé, selon un récent vocabulaire, c'est vert sur le financement, vert-orange sur la performance financière et orange-rouge sur les frais de gestion de placement.**

### Autonomie de la caisse et encadrement juridique

La Caisse de retraite d'Hydro-Québec est gérée par Hydro-Québec et fait partie intégrante de l'entreprise. Elle n'est pas reliée à la Caisse de dépôt et placement qui gère les montants pour le régime de rentes du Québec.

L'ensemble des dispositions du Régime de retraite d'Hydro-Québec est sous l'égide de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec (Loi RCR). Notre Régime doit être conforme à cette loi provinciale et ne doit pas être confondu avec le régime de rentes du Québec ou avec des lois similaires au niveau fédéral.

### Objectif financier : perspective long terme

Lors de l'assemblée, la Caisse a indiqué publiquement, pour la première fois à notre connaissance, qu'elle cherchait à atteindre des niveaux de rendements dans un objectif à long terme. C'est une très bonne nouvelle.

Ce commentaire est à propos car il est de plus en plus reproché à la finance, en général, pas nécessairement applicable à HQ, des visions court-terme qui deviennent pénalisantes sur le long terme. Les placements de la Caisse RRHQ visent à garantir des prestations de retraite dans le futur. C'est un actif à faire croître sur une longue période de temps malgré les aléas. La vision sur le long terme est donc bien à privilégier indépendamment des pressions et des facteurs pouvant favoriser le court-terme. Il est juste un peu surprenant de diffuser cette information au moment même où le rendement est le plus faible depuis 2010 comme nous le verrons dans le prochain paragraphe.

## Rendement financier global de 2,8 %

Le rendement global des placements du RRHQ en 2018 est de 2,8 %, la classant au 1er rang parmi les caisses canadiennes de tailles équivalentes. Elle se situe dans la cible du 25ème rang ou moins et est inférieure à l'objectif long terme de 5,5%. C'est donc minimal sans être une catastrophe. L'actif net est de 24,8 G\$, comme en 2017, et les revenus de placement, de 698 M\$. Les composantes de placement sont de 40,8 % (10,1 G\$) en obligations, 42,3 % (10,5 G\$) en actions et 16,8 % (4,2 G\$) en placements alternatifs (principalement immobilier). Les rendements obtenus sont de 4,9 % pour les obligations, de -3,8 % pour les actions et de 14,6 % pour les placements alternatifs, pour un rendement global de +2,8 % (c'est-à-dire +2,0 % provenant des obligations, -1,3 % des actions, +2,1 % des placements alternatifs). Les actions ont subi des pertes. L'augmentation du portefeuille d'obligation au détriment des actions a permis de contrecarrer leurs impacts négatifs.

C'est un retour à un rendement global à un chiffre et correspond au plus faible rendement depuis 2010.

## Évolution du « bas de laine » (notre actif net)

L'actif net du Régime a très peu augmenté, de l'ordre de 13 M\$, et est resté sensiblement à 24,8 G\$. C'est la plus faible hausse depuis 2010. Ce n'est pas une bonne nouvelle, car l'actif net de notre « bas de laine » collectif n'a pas suivi l'inflation.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Actif net (G\$)	14,2	14,9	16,4	18,7	20,8	22,3	22,9	24,8	24,8
Variation (%)	-	+ 4,9	+ 10,1	+ 14,0	+ 11,2	+ 7,2	+ 3	+ 7,7	0

## Des frais de gestion record... pour obtenir les plus faibles résultats ?

L'évolution des frais et des revenus de placement des dernières années est indiquée dans le tableau suivant. Les frais de gestion sont passés de 29 M\$ en 2010 à 117 M\$ en 2018.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Revenu de placement	(M\$)	1708	613	1539	2262	2611	2138	1286	2422	698
Frais de gestion	(M\$)	-29	-44	-43	-58	-82	-111	-82	-98	-117
Frais/Revenu	(%)	1,7	7,2	2,8	2,6	3,1	5,2	6,4	4,1	16,8
Rendement	(%)	13,7	4,3	10,3	13,8	11,2	10,4	5,9	10,7	2,8
Ratio des frais de gestion sur l'actif net	(%)				0,41	0,49	0,57	0,42	0,49	0,52

C'est un record depuis 2010. Par rapport à l'année 2017, qui était déjà élevé, c'est une hausse de l'ordre de 20%, pour obtenir quel résultat ? Le plus faible rendement. Autrement dit, la Caisse a payé des frais de gestion record pour obtenir les rendements les plus faibles depuis 2010. Comme illustré dans le tableau sous l'item Frais/Revenu, en 2018, pour 100 \$ de revenu de placement il nous en coûtait 16,8\$ de frais de gestion. Si on regarde les frais de gestion sur la base de notre actif, comme indiqué par le Ratio de frais sur l'actif net, en 2017 et 2018 nous avons un actif similaire mais ce ratio a, malheureusement, poursuivi sa progression atteignant 0.52 %. C'est-à-dire que pour chaque 100 \$ d'actif, il en coûte, en 2018, 52 cents de frais de gestion et de placement.

Les explications fournies lors de l'assemblée restent relativement obscures et sont loin d'être convaincantes. Cette année, nous avons l'illustration parfaite, au niveau global, que l'accroissement des frais de gestion s'est fait au détriment des résultats.

Il est normal d'avoir des frais de gestion dans les placements, mais sont-ils justifiés et à la hauteur de leur coût ? La réponse, pour cette année, est clairement non.

Nous devons à nouveau rappeler nos mises en garde de l'année passée, **les résultats financiers doivent être regardés selon les rendements et selon l'efficacité des frais de gestion. L'absence de stabilité dans les frais de gestion et la hausse record de ses frais semble indiquer un contrôle inadéquat.**

Terminons cette section sur une note plus positive, si l'objectif des placements est bien à long terme, les faibles résultats de cette année peuvent être corrigés et amoindris aisément sur le long terme. Dans le futur, le bilan long terme pourrait donc être très peu affecté par la performance de cette année. Nous gardons donc espoir qu'il y ait un effort accru sur l'efficacité des frais de gestion de placement.

## Portrait des participants

Les retraités et employés représentent respectivement 18 189 et 20 401 personnes. C'est très proche de l'année 2017. Pour l'ensemble des participants, l'année 2018 par rapport à l'année 2017 comporte une hausse de +2.1 % au niveau du nombre de participant. Les retraités ont augmenté de +3.4 % et les employés de +1.1 %. La hausse du nombre des employés est une très bonne nouvelle.

Parmi les employés, 49 % sont âgés de 45 ans et plus. Les 35-44 ans et les 25-34 ans représentent respectivement 31% et 18 % de l'effectif. Par rapport à l'année dernière, une légère hausse des 35-44 ans est observée. Il y a toujours place à la relève.

## Évaluation actuarielle selon les nouvelles ententes et conséquences

C'est principalement la loi 29 sur le financement des régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées et ses règlements qui encadrent les dispositions de notre Régime de retraite (voir [L'Écho de l'été 2017, Vol. 53, no 2](#)). Elle instaure principalement la notion de « **provision de stabilité** ». L'évaluation actuarielle s'inscrit dans ce contexte réglementaire de la loi 29 mais, particularité cette année, elle tient aussi compte des nouvelles modifications provenant des ententes entre certains syndicats et Hydro-Québec.

L'évaluation présentée à l'assemblée suppose que les nouvelles modifications s'appliquent à tous les employés ce qui n'est pas le cas à ce jour, par exemple, pour les membres SPIHQ.

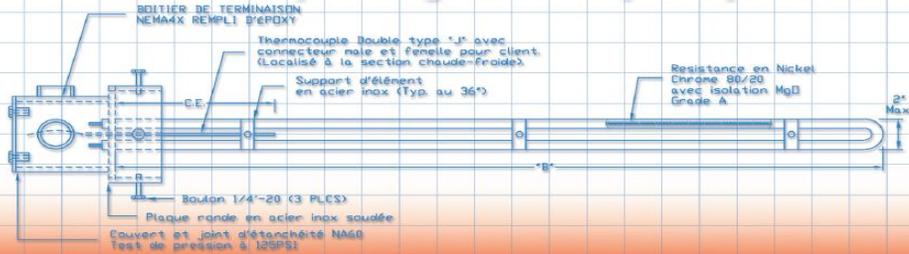
Conséquence, les résultats de l'évaluation présentés sont des résultats applicables uniquement dans le contexte où tous les employés sont assujettis aux mêmes modalités. Tant qu'il restera des syndicats sans entente l'évaluation actuarielle est entachée d'erreurs et ne peut être considérée tout à fait exacte. Elle ne peut fournir que des tendances et surtout pas des chiffres rigoureusement précis.

# BUCAN

## Spécialistes Innovateurs en Chauffage Industriel

ÉLÉMENTS CHAUFFANTS BUCAN INC.

### Élément chauffant pour les guides ou corps des pertuis de vannes.



3300 boul. Pitfield, St-Laurent QC. • H4S 1K6 Tél. : 514 335-9665 • Fax : 514 335-9804 • [www.bucan.com](http://www.bucan.com)

# +GF+

# URECON

TUYAUTERIE PRÉISOLÉE

75, boul. Dupont  
Coteau-du-Lac (Québec) J0P 1B0  
Tél. : (450) 455-0961 Fax : (450) 455-0350  
Site Web : [www.urecon.com](http://www.urecon.com)

**Denis Laframboise, Ing.**  
Gérant régional des ventes  
[urecon@urecon.com](mailto:urecon@urecon.com)

Nous réalisons VOS projets!



Conception • Fabrication • Installation

# CANMEC



418.543.1515  
1.844.533.1515



[canmec.com](http://canmec.com)

## MacLean™ POWER SYSTEMS

**Votre référence pour vos besoins**

Conception, fabrication et distribution de produits reliés aux réseaux électriques

**MacLean™  
POWER SYSTEMS**  
Alain Quenneville, ing.  
Directeur Ingénierie

bureau 450-716-2236 225 Ford, Châteauguay  
cell 514-705-7593 (Québec) Canada J6J 4Z2  
[aquenneville@macleanpower.com](mailto:aquenneville@macleanpower.com)

[macleanpower.com](http://macleanpower.com)

## Taux de capitalisation et cotisation 2019 selon les hypothèses d'HQ

Si on prend les hypothèses d'Hydro-Québec dans l'évaluation actuarielle c'est-à-dire qu'il n'existe pas de distinction entre participants et entre ceux qui ont entérinés ou non les nouvelles modifications du régime, les résultats de l'évaluation actuarielle indiqueraient les points suivants.

En 2018, le degré de capitalisation s'élève à 132,4 %. C'est un surplus. Est-ce suffisant selon la loi ? La provision de stabilisation selon le régime est de 16,4 %, la cible minimale à atteindre est de 111,4 % ( $100 \times [16,4-5]$ ). La réponse est donc : oui, c'est adéquat. Cela signifie que l'actif du Régime est suffisant pour couvrir les rentes futures et le niveau de provisionnement requis par la loi. Il n'y a donc pas de cotisations additionnelles à fournir.

Au niveau de la solvabilité, elle est toujours évaluée même si elle ne sert plus directement au financement du Régime. En 2018, le degré de solvabilité s'élève à 101,9 %. C'est une bonne nouvelle, car supérieure à 100 % et correspond à une hausse de +0,2 % par rapport à 2017.

Par contre, la cotisation de base dite « **cotisation d'exercice** » s'applique toujours. Elle englobe la cotisation totale des employés et d'Hydro-Québec, et reflète le coût d'une année de retraite additionnelle. Pour 2019, elle est estimée être de 26,1 % de la masse salariale (dont 3,7 % provient de la nouvelle provision de stabilisation qui reste un sujet de discussion). Encore une fois cette année, la cotisation est dans l'ordre de grandeur habituel avec une légère baisse pour cette année de -0,3 % sur le salaire par rapport à 2017.

**En résumé, selon un récent vocabulaire, c'est vert sur le financement, vert-orange sur la performance financière et orange-rouge sur les frais de gestion de placement.**

Pour ceux intéressés, Hydro-Québec a produit un excellent document intitulé RRHQ-Rapport Annuel 2018. Il est disponible sur le site de la Caisse ([www.rrhq.ca](http://www.rrhq.ca)) et couvre les sujets que nous avons abordés avec plus de discussion. C'est une lecture intéressante et aisée. Une très belle initiative d'HQ que nous encourageons à poursuivre et à maintenir.

En terminant, nous tenons à remercier les membres qui ont effectué leur procuration afin de déléguer leur droit de vote au SPIHQ et qui ont compris l'importance de cet enjeu dans la négociation. Nous les remercions pour leur confiance.



Si vous avez des questions,  
n'hésitez pas à communiquer  
avec le comité Avantages sociaux :

[avso@spihq.qc.ca](mailto:avso@spihq.qc.ca)

# LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX DU SPIHQ : À VOTRE SERVICE !

Comment allez-vous?

Vous éprouvez des problèmes d'ordre psychologique, de dépendance ou des difficultés financières?

Vous vivez un divorce, une séparation, un deuil, ou encore une autre situation difficile ?

Les délégués sociaux, des collègues volontaires, sont formés pour vous aider.

Dans un premier volet, nous vous présentons trois des dix délégués sociaux (DS) du SPIHQ.

PAR ALAIN  
LACROIX, ING.  
membre du comité  
Santé et sécurité  
et coordonnateur des  
délégués sociaux

BERNARD BÉRUBÉ, ING.  
DÉLÉGUÉ SOCIAL DU SPIHQ



Coordonnées  
Hydro-Québec :

5250, Armand-Frappier, RC  
St-Hubert  
450 443-5000, poste 5048  
Berube.bernard@hydro.qc.ca

Pour quelles raisons avez-vous décidé de devenir délégué social du SPIHQ ?

Pour avoir moi-même déjà vécu quelques situations de vie difficiles (divorce, difficulté financière, tentative de suicide d'un proche, etc.), je suis sensibilisé au fait que ces événements peuvent influencer notre équilibre de vie. J'ai toujours été partisan du « Donner au suivant », maintenant que ces difficultés sont derrière moi, je considère qu'il est maintenant à mon tour d'aider les autres.

Comment voyez-vous le rôle de DS ?

Comme on l'a vu dans notre formation, l'image qui représente notre rôle est celui du « phare pour les bateaux ». Lorsque tout va bien, que la météo est clémente, on voit le phare mais il n'est pas nécessaire à la navigation. Durant la nuit ou les jours de tempête, c'est rassurant de savoir qu'on peut se guider avec lui... J'espère pouvoir être utile à guider ceux qui sont dans la tourmente vers les services spécialisés qui pourront faire la différence.

Que devrions-nous savoir d'autre à votre sujet ?

L'entraide fait partie des valeurs familiales dans lesquelles j'ai grandi. J'ai connu les corvées de rénovation chez des amis, j'ai été scout pendant des années, j'ai été secouriste dans la patrouille canadienne de ski et en milieu de travail, j'ai été impliqué dans plusieurs clubs sociaux et maintenant je m'implique comme délégué social. Je suis convaincu de pouvoir offrir une écoute active, sans jugement et complètement confidentielle.

## Que souhaitez-vous dire aux membres qui hésitent à demander de l'aide ?

Les épreuves de la vie peuvent sembler insurmontables quand on est seul. Parfois, seulement en parler permet d'en diminuer le poids sur nos épaules. C'est comme déblayer une entrée de cour à la suite d'une grosse tempête de neige. Si on est seul à tenter avec une seule immense pelletée, c'est absolument impossible. À deux, en prenant des pelletées réalistes, à force d'effort, on en vient à bout. Si on est 100, une seule petite pelletée chacun et le tour est joué ... Quand on se partage la misère, la pression tombe et on retrouve alors l'énergie pour trouver des solutions.

## Quelles ont été vos premières interventions comme DS ?

Pour l'instant, je n'ai eu aucune intervention officielle depuis ma nomination comme délégué social. La formation reçue a été très enrichissante, je me sens prêt à intervenir au besoin. C'est peut-être un bon signe qu'une bonne majorité de nos confrères réussissent à garder un bon équilibre de vie pour faire face à leurs épreuves. Ou bien que la vie est bonne pour la grande majorité d'entre eux.

FRANCINE DURANCEAU, ING.  
DÉLÉGUÉE SOCIALE DU  
SPIHQ



### Coordonnées Hydro-Québec :

1500, boul. Robert-Bourassa,  
4e étage  
Montréal  
514 840-3000, poste 7196  
Duranceau.francine@hydro.qc.ca

## Pour quelles raisons avez-vous décidé de devenir déléguée sociale du SPIHQ ?

Suite à l'expérience acquise lors du projet pilote, j'ai souhaité continuer à mettre au service de l'autre, mon empathie, mon ouverture d'esprit sans jugement et ma capacité d'écoute. C'est très enrichissant de pouvoir aider et peut-être faire la différence dans la journée de quelqu'un. Ça me permet d'exploiter mon côté humain, moins sollicité par l'aspect rationnel du travail d'ingénieur.

## Comment voyez-vous le rôle de DS ?

Aider, une personne à la fois! Il s'agit souvent de conversations anodines qui mènent à des sujets plus personnels ou émotifs. L'écoute active devient un outil indispensable pour permettre à l'autre de confier ses préoccupations et donner des indices du type d'intervention requise : écoute, référence, suivi et accompagnement.

Je veille également à séparer la fonction de délégué social de la fonction de délégué syndical. Lorsqu'il s'agit de problèmes liés aux conditions de travail, je réfère les personnes à leur délégué syndical.

## Que devrions-nous savoir d'autre à votre sujet ?

J'aime bien l'humour et l'autodérision! Je ne me prends pas au sérieux.

## Que souhaitez-vous dire aux membres qui hésitent à demander de l'aide ?

Il faut parfois prendre un temps d'arrêt lorsqu'on est envahi par des préoccupations. Le DS peut aider l'autre à faire le point par son écoute active et son empathie, sans jugement. Juste de parler d'une situation, de ventiler aide à faire baisser la pression et souvent, des solutions peuvent émerger.

Également, la vigilance des collègues est de mise. Si le comportement d'un collègue change et vous inquiète, vous pouvez en faire part à votre délégué social qui pourra intervenir.

## Quelles ont été vos premières interventions comme DS ?

En plus des interventions individuelles de tous types, il y a eu des activités de prévention en groupe, notamment sur l'épuisement professionnel.

Aussi, de janvier à juin 2019, j'ai participé au projet pilote de la campagne en santé psychologique « Je ne me reconnais pas » en assistant les unités participantes lors de leurs quatre ateliers. La campagne sera étendue à l'ensemble de l'entreprise cet automne et je crois que les délégués sociaux seront de plus en plus sollicités au sujet de la santé psychologique dans les prochaines années.



# Bray

**Bray Controles Canada Ltée**  
 3299 Boulevard Jean Baptiste Deschamps  
 Lachine, QC H8T 3E4  
 Tél: (514) 344-2729 • Téléc: (514) 344-3460 • Bray.com

## SAULNIER

WWW.SAULNIER-IND.COM

T 450-835-4751 F 450-835-2001  
 INFO SAULNIER@SAULNIER-IND.COM

**TE** **TIMBERLAND  
 EQUIPMENT  
 LIMITED**

**Clamp  
 star**

**Richards  
 MANUFACTURING CO.**



### TIMBERLAND: MAINTENANT ÉLECTRIQUE, ÉCOLOGIQUE, SILENCIEUX!

# LIQUITECK

ISO 9001:2015 ITT

DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES & DE PIÈCES

INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL

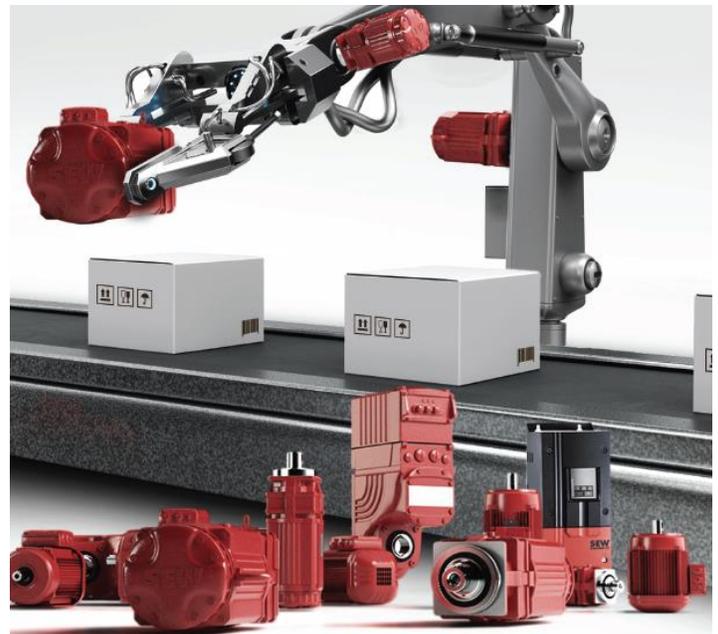
- » VENTES DE POMPES ET DE PIÈCES
- » CONCEPTION DE PROJET PERSONNALISÉ
- » SERVICE ET RÉPARATION EN ATELIER
- » SERVICE ET RÉPARATION SUR SITE

LIQUITECK EST FIÈRE D'ÊTRE UN DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES ET DE PIÈCES D'ORIGINE ET UN CENTRE DE SERVICE AUTORISÉ DES MEILLEURES MARQUES DANS L'INDUSTRIE.

NOUS OFFRONS: LA VENTE DE POMPES ET PIÈCES, LA CONCEPTION DE PROJET PERSONNALISÉ, L'INSTALLATION ET LE DÉMARRAGE DES ÉQUIPEMENTS, UN SERVICE SUR SITE, UN SERVICE D'URGENCE, ET UN SERVICE COMPLET DE RECONSTRUCTION ET DE RÉPARATION DANS NOTRE ATELIER SITUÉ À SALABERRY-DE-VALLEYFIELD, QUÉBEC. NOUS POUVONS RÉPARER TOUS LES MODÈLES DE POMPES SUR LE MARCHÉ, AINSI QUE LES MODÈLES DISCONTINUÉS ET DÉSUETS.

**LIQUITECK, LES CONNAISSEURS DE POMPES.**

WWW.LIQUITECK.COM 514-630-0880 INFO@LIQUITECK.COM



Une famille à adopter.

Famille de produits complète offerte sur  
 www.sewcan.ca

**SEW  
 EURODRIVE**

ALAIN TREMBLAY, ING.  
DÉLÉGUÉ SOCIAL DU SPIHQ



### Coordonnées Hydro-Québec :

1400, rue de la Manic, RC  
Saguenay  
418 696-4500, poste 3848  
Tremblay.alain.3@hydro.qc.ca

### Pour quelles raisons avez-vous décidé de devenir délégué social du SPIHQ ?

Le bien-être de mes collègues me tient à cœur et ceux-ci viennent vers moi naturellement pour se confier et trouver une oreille attentive. Il me manquait cependant d'outils pour bien les aider, ce que j'ai pu combler en suivant les formations de délégués sociaux.

### Comment voyez-vous le rôle de DS ?

Simplement en étant à l'écoute pour aider les autres et les guider lorsqu'ils traversent une épreuve dans leur vie.

### Que devrions-nous savoir d'autre à votre sujet ?

J'ai des valeurs familiales très fortes et le respect de la confidentialité est une chose qui me tient particulièrement à cœur.

Je trouve important de contribuer à la bonne atmosphère de travail autour de moi. Mon équipe de travail et mon entourage sont multidisciplinaires, et j'offre mon aide et mon support à tous.

### Que souhaitez-vous dire aux membres qui hésitent à demander de l'aide ?

On a souvent plusieurs mauvaises raisons pour ne pas demander de l'aide mais il ne faut pas hésiter et foncer. Aider est quelque chose de merveilleux, laisser les autres nous aider l'est tout autant.

### Quelles ont été vos premières interventions comme DS ?

Les cas d'épuisement professionnel sont les plus fréquents.

**Le délégué social est avant tout une personne de confiance, une oreille attentive qui ne juge pas, une source d'information sur les différents services d'aide professionnels disponibles, quelqu'un avec qui faire le point.**

**N'hésitez pas à faire appel aux délégués sociaux.**

**Vous pouvez consulter la liste des DS de votre région à l'adresse suivante :**  
**<http://intranet.hydro.qc.ca/santeseccurite/20.htm#div2549>**



# BON BOSS – BAD BOSS



PAR MICHEL  
BLAIS, ING., M.SC.A.

Dans toutes les organisations, les travailleurs - des êtres humains - font de leur mieux pour mener à bien la mission qui leur est confiée, suivant une hiérarchie décisionnelle et organisationnelle propre à l'entreprise. Évidemment, les rôles et les responsabilités sont parfaitement définis ... ou pas; les objectifs sont clairs ... ou pas; les ressources sont adéquates ... ou pas. Chez Hydro-Québec ce sont entre autres des techniciens, des employés de bureau, des ouvriers, des spécialistes, des ingénieurs, des gestionnaires qui assurent la production, le transport et la distribution d'électricité à ses clients à faible coût pour une profitabilité maximale de ses activités.

Ah ces gestionnaires ... Les « boss » comme on les appelle, qui n'ont pas toujours bonne presse. Même si on peut questionner les pratiques de recrutement de la direction, les boss sont là pour gérer des groupes d'individus et sont souvent placés entre l'arbre et l'écorce.

Selon la perception que nous en avons, ils peuvent être bons ... ou non; ils ont ou non des ambitions de monter dans la hiérarchie; ils ont ou non le goût d'imposer leur vision; ils ont ou non une soif de pouvoir; ils ont ou non le respect d'en haut et /ou d'en bas; ils ont ou non le goût de bâtir une équipe unie, solide et motivée dans leur mission; ils sont ou non la risée de leurs employés et critiqués sur tout; ils n'ont pas de protection syndicale (à moins d'être cadres de 1<sup>er</sup> niveau SPIHQ), mais quoi qu'on en dise, ils font de leur mieux pour rencontrer les objectifs qu'on leur assigne. Mais leur mieux est-il le mieux ?

## Un mauvais boss, c'est quoi :

Parlons des mauvais boss, ceux qu'on a subi, qui sont identifiés comme tels, souvent jugés et condamnés par leurs troupes au moindre écart, souvent sans même qu'ils ne s'en rendent compte. On les percevra comme :

- Arbitraires, démotivants,
- Condescendants, méprisants, inconscients, emmerdeurs,
- Contrôlants, manipulateurs, malveillants,
- Sévères, intransigeants, intolérants, inhumains,
- Sans cœur et sans pitié,
- De bien tristes sires.

Ou bien a contrario :

- Indécis, laxistes, absents, mous, sans vision,
- Sans écoute, sans opinion, sans intérêt, non responsable,
- Sans leadership,
- Non supportant.

Ou encore :

- Un mélange de tout ça.

Il y a beaucoup de préjugés sur les boss, souvent basés sur l'impact observé dans leur entourage. Mais ces boss en sont-ils conscients? Peu d'entre eux le savent, le voient, le comprennent, agissent. Peu sont réellement malveillants consciemment, davantage concentrés sur l'obtention des résultats, oubliant souvent le paramètre « humain » ... en eux et autour d'eux.

Malgré toute leur bonne volonté, leurs erreurs persistantes feront qu'on les jugera dans tous les aspects de leurs rôles et responsabilités, et même jusque dans leur vie personnelle.

Pensons-y, un mauvais boss nous rend de mauvaise humeur dès qu'on l'aperçoit dans le corridor, crée de la tension et du stress lorsqu'il se dirige vers notre bureau et nous agace franchement lorsqu'il vient nous parler, pour nous faire des reproches, encore... On lève les yeux au ciel et on espère qu'il fasse vite. Un mauvais boss nous pousse dans nos derniers retranchements et met notre patience à rude épreuve. Perception ou réalité? Mauvaise communication ou mauvaise réception? Les conséquences peuvent être catastrophiques et dégénérer rapidement vers un point de non-retour. Même ses bonnes intentions ne seront pas comprises.



DILBERT © Scott Adams. Utilisé avec autorisation de ANDREWS MCMEEL SYNDICATION. Tous droits réservés.

### Qu'est-ce qu'un bon boss :

- Un bon boss, c'est avant tout un coach, avec le gros bon sens dans son ADN, positif et enthousiaste à piloter une équipe solide et unie, avec une vision claire du chemin à emprunter.
- Il s'assure d'abord que les membres de son équipe ont reçu les formations adéquates, ont en main tous les outils nécessaires et ont accès à toutes les ressources dont ils ont besoin pour répondre aux demandes.
- Il aime son travail et il aime ses employés, les respecte, leur fait confiance et est à l'écoute. Écouter est un art. Il ne faut pas seulement entendre les mots, mais aussi les comprendre et formuler une réponse appropriée, après.
- Que comprenez-vous quand un employé vous parle ? Ce qu'il dit ? Ce qu'il veut dire ? Ce que vous pensez qu'il a dit ? Ou ce que vous vous préparez à répondre ?
- Un bon boss n'a pas besoin de chercher à prendre le crédit des bons coups des membres de son équipe et gagnera tout le respect qui lui est dû en valorisant ses employés.
- Dans une rencontre, il laisse de côté ses autres priorités, il ferme son cellulaire et ne laisse personne les déranger, à moins d'une urgence.
- Il sera juste et équitable et saura faire la part des choses lorsqu'il doit prendre une décision touchant ses employés. Ça ne signifie pas qu'il dira toujours oui, mais il aura d'abord fait une analyse posée et donnera son point de vue à l'employé et lui expliquera lorsqu'il peut ou non accéder à une demande.

- Il sera clair et concis dans ses messages à ses troupes et discutera avec elles de ses attentes, des priorités, des rôles et responsabilités de chacun, tout en leur laissant la liberté dont ils ont besoin pour bien faire leur travail. Les employés ont des forces et des compétences que le gestionnaire doit reconnaître et apprécier pour qu'ils puissent s'épanouir et faire leurs preuves.
- Il soulignera les bons coups et assistera ses troupes lorsque les résultats ne sont pas ceux espérés afin de trouver avec elles une solution satisfaisante.
- Un bon boss ne laissera jamais la pression qu'il subit empiéter sur la qualité de sa relation avec son équipe.
- Un bon boss n'a pas besoin d'être parfait, il saura bien s'entourer et saura déléguer en toute humilité et avec sagesse.
- Il saura gérer son autorité avec doigté, alliant flexibilité et rigueur, et il saura influencer sans besoin d'imposer.
- En résumé, un bon boss n'a pas besoin de jouer au boss.

Soyons honnête, ce n'est pas toujours facile d'être boss et les responsabilités peuvent souvent générer des pressions énormes. Un boss doit être conscient de l'impact qu'il a sur ses troupes et être vigilant dans ses communications.

Être un bon boss n'est pas inné, ni à la portée de tous, mais ça s'apprend. Encore faut-il vouloir. L'entreprise a tout intérêt à bien choisir et à bien former ses gestionnaires, qui auront le leadership et l'ouverture d'esprit nécessaire pour faire leur travail, et qui sauront bien s'entourer et déléguer pour mener à bien leur mission. Le flegme dans la résolution de conflit et une sagesse minimale constituent des prémisses pour être de meilleurs gestionnaires.

Aux gestionnaires en place et aux gestionnaires en devenir, votre rôle est important et votre mode de gestion aura un impact significatif sur le bien-être de votre équipe, son efficacité et sur l'atmosphère de travail en général. Agissez avec eux comme vous souhaiteriez qu'on vous traite. Offrez le meilleur de vous-mêmes, faites-leur confiance et respectez-les, ils vous le rendront bien.

Inspiré librement de mes 36 ans d'expérience comme ingénieur, dont 20 à Hydro-Québec et 8 comme boss au privé, et profondément inspiré entre autres des références suivantes :

- 2018-09-08 - Stéphanie Bérubé, *Santé mentale au Bureau - Vivre avec un mauvais patron* - La Presse+ / section Affaires,
- 2004 - Isabelle Nazare-Aga – *Les manipulateurs sont parmi nous / Qui sont-ils ? Comment s'en protéger ?* – Éditions de l'homme
- 2009-05 – Alain Samson - *Comment devenir un meilleur boss* – transcontinental
- 2010-10-11 Robert Sutton – *Petit chef ou vrai patron ? / Comment les sales cons vont vous aider à devenir un bon chef* – Vuibert
- 1970 - Laurence J. Peter & Raymond Hull - *Le principe de Peter* – J'ai lu.
- 2018-06-07 - Yves-Alexandre Thalmann - *Pourquoi les gens intelligents prennent-ils aussi des décisions stupides / Le paradoxe du QI* – Mardaga
- Catherine Dulude - *15 qualités d'un bon gestionnaire* – Atmanco
- 2016-04-04 Simon Lord – *Avez-vous les qualités d'un bon gestionnaire d'équipe ?* – Gestion HEC Montréal
- 2015-06-10 Guillaume Dulude – *Le Gestionnaire leader* – Revue Gestion
- Scott Adams – *The Dilbert Principle & Dogbert's Top Secret Management Handbook*

# Suis-je un bon boss ?

- ❖ *Est-ce que je souhaite faire une différence dans l'unité et dans l'entreprise ?*
- ❖ *Suis-je un gestionnaire d'équipe ou un gestionnaire de budgets qui fait de la micro-gestion et ne tolère aucune erreur dans ce qu'il est à même de contrôler ?*
- ❖ *Suis-je derrière chacun de mes employés afin de m'assurer que chacun fasse les choses comme et quand je le souhaite ? Si je suis du style «Control Freak» puis-je lâcher prise ?*
- ❖ *Est-ce que je sais conjuguer empathie, rigueur et savoir-être ?*
- ❖ *Suis-je capable d'introspection et ouvert à améliorer des aspects de mon comportement ?*
- ❖ *Suis-je disponible pour mes employés ?*
- ❖ *Suis-je vraiment à l'écoute de mes employés lorsqu'ils viennent me voir, suis-je à l'écoute réellement ou si je prépare déjà ma réponse ?*
- ❖ *Comment les employés se sentent-ils en ma présence ?*
- ❖ *Suis-je un rassembleur apte à être un liant dans mon équipe ou au contraire suis-je démotivant et castrant ?*
- ❖ *Suis-je perfectionniste et contrôlant ?*
- ❖ *Suis-je motivé plutôt par l'argent, le pouvoir, le prestige ?*
- ❖ *Y-a-t-il un absentéisme accru dans mon unité ?*
- ❖ *Est-ce que je me sens à la bonne place ?*
- ❖ *Est-ce que je comprends bien ce que je gère et qui je gère ?*
- ❖ *Suis-je heureux au travail ?*

Conception et fabrication  
d'appareillages électriques  
sur mesure



- ▶ Structure en profilé d'aluminium
- ▶ Flexibles pour différentes applications
- ▶ Facilement adaptables aux équipements existants

Conçus et fabriqués selon IEEE et CSA  
de 480 V à 38 kV



Tél. : 1 819 829-2100    4025, rue Letellier  
Télec. : 1 819 829-2363    Sherbrooke (Québec)  
info@dual-ade.com    Canada J1L 1Z3  
dual-ade.com

Une expertise  
reconnue  
depuis 1979



- Évaluations environnementales de site, phases I, II, III, IV
- Caractérisation d'effluents liquides
- Conception et surveillance de travaux environnementaux
- Conception et gestion d'équipements pétroliers



Notre but est de vous aider  
à concilier vos activités  
avec vos exigences  
environnementales

Longueuil - Montréal - Québec - Terrebonne  
(514) 944-4069  
www.enviroservices.qc.ca

ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE

Ancrages Canadiens



Hegedus Ltée

Plus de 60 ans à votre service  
Depuis 1957

ISO 9001: 2015



www.ancragescanadiens.com

1180, rue de Louvain Ouest, Montréal (Québec) H4N 1G5  
Tél.: 514 381-3431 | Téléc.: 514 381-3688 | Sans frais: 1 800 381-4574

# INVENTIONS DÉVELOPPÉES DANS LE CADRE D'UNE RELATION DE TRAVAIL



PAR **ZAKIA SABOUR**  
Agente de grief

Ce sont des jurisprudences qui ont défini les critères d'attribution de la propriété d'une invention entre l'employeur et l'employé. Dans cet article, nous avons choisi de partager avec vous quelques informations sur ce sujet.

**Droit d'auteur** : est l'ensemble des droits dont dispose un auteur ou ses ayants droits sur des œuvres. Le droit d'auteur demeure valide pendant toute la vie de l'auteur et encore 50 ans après son décès. Il y a toutefois quelques exceptions par exemple quand une œuvre est créée par plus qu'un auteur.

**Brevet** : englobe les inventions ainsi que tout perfectionnement de inventions existantes qui présentent le caractère de la nouveauté et de l'utilité. On parle ici de produit, composition, appareil, procédé... Le brevet confère à son titulaire un monopole d'exploitation à compter de la date de son dépôt et pour une durée maximale de 20 ans.

Il est l'important de distinguer toutefois entre le droit d'auteur sur une invention et les droits moraux associés à l'invention qu'on expliquera ci-dessous.

## Droits d'auteur sur une invention et la jurisprudence

Dans une décision rendue dans l'affaire Comstock Canada c. Electec Ltd, il a été tranché que l'employé qui a participé à l'invention d'un système d'interconnexion d'appareils d'éclairage est le seul inventeur. La Cour a même jugé que Comstock Canada s'était livrée à une tentative de s'approprier l'invention sans indemniser l'employé, ce qui revient à de l'esclavage. Cette décision en faveur de l'employé a toutefois apporté des exceptions et des critères qui peuvent être utilisés par les employeurs.

Dans une autre décision, il est cité que « même si l'employé crée une œuvre sur son temps, l'employeur est le titulaire des droits lorsque la création de l'œuvre faisait partie des attributions de l'employé »<sup>1</sup>. C'est d'ailleurs ce que souligne aussi Marie-France Bich, aujourd'hui juge à la Cour d'appel, lorsqu'elle affirme qu'« il n'est pas nécessaire que cette œuvre ou cette invention ait été faite pendant les heures de travail. Le salarié qui chargé par son employeur de concevoir un logiciel ou une machine dans le cours de fins de semaine non ouvrables ou prétendrait le faire de façon personnelle ou hors le cours de son emploi, s'exécuterait néanmoins dans le cadre de cet emploi »<sup>2</sup>.

Par contre, dans la décision rendue par Marie-France Bich, cette dernière précise qu'une invention réalisée en dehors de l'emploi, mais qui est utile à l'employeur et/ou dont l'idée de l'invention est venue à cause de l'emploi du salarié n'appartient pas nécessairement à l'employeur.

1- *Ibid* au paragraphe 50 citant la décision *Amusements Wiltron inc c Mainville* [1991] RJQ 1930 (CS).

2 - *MAPAQ, supra* note 15 au paragraphe 50.

# 50 ANS TENAQUIP

FOURNITURES, SOLUTIONS & ÉQUIPEMENT INDUSTRIELS

-  Entrepôt & entreposage
-  Emballage & expédition
-  Manutention
-  Travail des métaux
-  Outils & machinerie
-  Santé & sécurité au travail
-  Entretien des installations
-  Électricité
-  Instruments
-  Fournitures de bureau



# RELONAT

Les services de relogement national inc.

Une entreprise canadienne qui aide les employés et leurs familles à relocaliser sans soucis depuis 1986.

- Comprend les besoins uniques de l'entreprise et conçoit des programmes personnalisés pour répondre aux exigences.
- Services complets d'assistance au départ et à destination avec des solutions de relogement à l'échelle nationale et internationale.
- Conseillers internes parfaitement bilingues offrant un service 24hrs.
- Un véritable et unique point de contact pour l'employé et le client.
- Accès à un réseau immobilier de renommée mondiale par l'entremise de notre partenariat avec RE/MAX Québec.

Communiquez avec nous dès aujourd'hui pour un relogement sans soucis!

**Courriel :** info@relonat.com  
**Site Web :** http://www.relonat.com  
**TÉL. :** 514-382-0790 ou 450-667-3700  
**Sans frais :** 877-777-0790

Membres de : CERC et Worldwide ERC, OACIQ

## CONSTRUCTION ST-ARNAUD INC.

L'ÉNERGIE RENOUVÉLÉE D'UNE ÉQUIPE BRANCHÉE AUX PROJETS D'UNE INDUSTRIE REQUÉRANT LES PLUS HAUTS STANDARDS DE QUALITÉ ET D'EFFICACITÉ

[www.constructionst-arnaud.qc.ca](http://www.constructionst-arnaud.qc.ca)

**T : 418 362.2527**

151, rue Principale  
 Sainte-Geneviève-de-Batiscan  
 (Qc) GOX 2R0

RBQ 2321-1642-52  
 ISO 9001

**SPÉCIALISTES DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE**

## PROTÉGER ET RENDRE LA DISTRIBUTION D'ÉNERGIE PLUS SÛRE ET PLUS FIABLE

**CLASSE J FUSIBLES**



**PROTECTION CONTRE LES SURTENSIONS**



**FUSIBLES MOYENNE TENSION**



**SECTIONNEUR DE PUISSANCE**





Expertise, our source of energy

**EP-CA.MERSEN.COM**  
 Mersen Canada Toronto Inc. 24, Carré Sicard,  
 Office 3022, Sainte-Thérèse, QC J7E 3X6  
 T: 514.748.5674

Ainsi, le débat principal réside dans l'analyse des tâches de la personne salariée : « [...] l'œuvre du salarié ne devrait donner prise à un droit d'auteur patronal, pour ainsi dire, que dans la mesure où cette œuvre a été conçue ou réalisée dans l'exercice même de fonctions qui comportent, implicitement ou explicitement, de façon principale ou accessoire, la mission générale ou ponctuelle de concevoir ou réaliser l'œuvre en question »<sup>3</sup>.

La convention collective du SPIHQ ne précise pas si l'employeur possède la titularité des innovations effectuées dans le cadre du travail d'un ingénieur. Il reste néanmoins qu'une réponse claire quant à la reconnaissance de la titularité des droits d'auteur sur une invention est difficile à déterminer.

Il faut savoir par contre que le Code de conduite d'Hydro-Québec <sup>4</sup> stipule ce qui suit :

### **Sommes-nous propriétaires des travaux réalisés dans l'exercice de nos fonctions ?**

*Les travaux, produits, œuvres ou inventions, entre autres choses, que nous réalisons durant les heures de travail sont la propriété exclusive d'Hydro Québec. Il en est de même pour ceux réalisés en dehors des heures de travail, qui résultent d'activités effectuées dans l'exercice de nos fonctions actuelles ou antérieures au sein de l'entreprise. Ainsi, nous sommes tenus de signer, à la demande d'Hydro-Québec, tout document visant à protéger la propriété intellectuelle résultant de ces travaux, produits, œuvres ou inventions.*

*Lorsque nous changeons de fonction ou que nous quittons l'entreprise, les documents créés, reçus ou acquis dans l'exercice de nos fonctions doivent demeurer au sein de l'entreprise ; nous devons informer notre gestionnaire de leur emplacement dans l'unité et nous assurer qu'ils sont accessibles.*

### **Droits moraux sur une invention**

Dans l'éventualité où un Tribunal venait à la conclusion qu'un employé avait réalisé l'invention dans le cadre d'une relation d'emploi, perdant ainsi la titularité de l'invention ou encore que cet employé a cédé ses droits ou son brevet sur l'invention à l'employeur, cela ne retire pas systématiquement le droit pour la personne salariée de conserver la paternité de l'invention. Marie-France Bich se penche sur cette question en indiquant ceci :

*Si le droit à l'intégrité de l'œuvre, tel que l'on connaît en droit d'auteur, paraît mal adapté, intransposable à vrai dire, à l'invention brevetable ou brevetée, il n'en va pas de même du droit à la paternité de l'invention ou du droit corollaire à l'anonymat. On conçoit ainsi parfaitement qu'un inventeur, même s'il a cédé son brevet ou son droit au brevet, veuille néanmoins conserver la possibilité de revendiquer la paternité de l'invention, pour des raisons de crédibilité scientifique, par exemple ou simplement en vue de se faire valoir professionnellement<sup>5</sup>.*

L'œuvre du salarié appartient à l'employeur, mais non pas l'âme de cette œuvre : façon un peu pompeuse peut-être d'exprimer que le salarié, malgré son intégration à l'entreprise, n'est pas dépouillé de tous ses droits quand il entre au service de l'employeur. Le salarié-auteur conserve ainsi, malgré le contrat de travail, les droits moraux que lui confère la Loi sur le droit d'auteur et s'il y renonce, ce ne peut-être que de son propre chef, par l'effet d'une volonté clairement exprimée. **Le salarié-inventeur, qui semble n'avoir de droit moral que celui de revendiquer la paternité de l'invention** peut néanmoins exercer pleinement ce droit, que reconnaissent implicitement et la Loi sur les brevets et les Règles sur les brevets, et que sanctionne de surcroît la pratique du commissaire aux brevets. **[gras ajouté]**

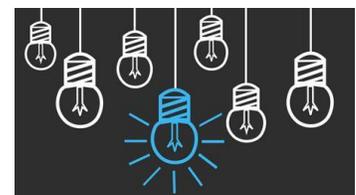
Ainsi, même si un employé a cédé ses droits économiques sur une invention, soit expressément ou implicitement, il peut en revendiquer la paternité et donc en tirer certains avantages. L'entreprise peut ainsi octroyer par exemple au salarié des échelons extra mérites ou encore le reclassifier à un niveau supérieur.

Enfin il est important de savoir que pour pouvoir répondre à certaines de vos questions à ce sujet, il existe des firmes d'avocats spécialisées qui peuvent vous aider à analyser votre situation.

3 - *Ibid.*

4 - Code de conduite d'Hydro-Québec (Dépôt légal – 3e trimestre 2017), page 8.

5 - Marie-France Bich, *supra* note 1, page 358.



# FACE AUX ENJEUX LOCAUX, NE SOYONS #JamaisIndifférents

Les problèmes de santé mentale et la détresse qui les accompagne peuvent souvent passer inaperçus. Demandez à Gisèle, qui a appris que sa fille, alors étudiante, souffrait d'un trouble bipolaire. Si, ensemble, elles ont réussi à mieux vivre avec l'épreuve de la maladie mentale, c'est entre autres grâce à la générosité de personnes comme Mario, sans qui les Centraide du Québec ne pourraient soutenir un réseau de 1 500 organismes qui œuvrent là où les besoins sont les plus criants. Ensemble, ne soyons #JamaisIndifférents.



Gisèle  
Personne aidée

Mario  
Donateur et bénévole



**Centraide**

Agissez ici, avec cœur ♥  
**FAITES UN DON**

# LA CAMPAGNE CENTRAIDE D'HYDRO-QUÉBEC

La 43e campagne des employés et des retraités d'Hydro-Québec au profit de Centraide débutera le 2 octobre et se poursuivra jusqu'au 15 novembre 2019.

En contribuant à votre mesure à la campagne, vous permettrez d'alimenter, de réchauffer et d'éclairer les québécois les plus vulnérables, autrement. Soyez fiers de faire une immense différence pour les 1 500 organismes supportés par Centraide partout au Québec. N'oubliez pas, vos dons sont doublés par l'entreprise, qui supporte et souligne l'engagement social de ses employés et retraités. Votre don aide donc doublement !

Merci de continuer à vous impliquer et à donner cette année ! Sans l'engagement concret des membres du SPIHQ, le filet social que tisse Centraide ne serait pas aussi fort. Ensemble, nous avons le pouvoir de multiplier les gestes d'entraide dans les quatre champs d'action de Centraide :



## 1. Soutenir la réussite des jeunes

- Stimuler le développement des tout-petits
- Encourager la persévérance scolaire
- Prévenir l'itinérance
- Appuyer les parents et les familles



## 2. Assurer l'essentiel

- Assurer la sécurité alimentaire
- Faciliter l'accès à un logement convenable



## 3. Briser l'isolement social

- Briser l'isolement des aînés
- Favoriser l'inclusion des personnes handicapées
- Soutenir l'intégration des personnes immigrantes et des réfugiés
- Aider les personnes en situation de crise, en difficulté ou avec un enjeu de santé mentale



## 4. Bâtir des milieux de vie rassembleurs

- Dynamiser la vie de quartier
- Encourager l'action bénévole
- Renforcer les compétences et le leadership des organismes

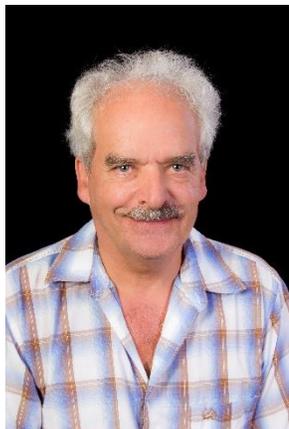
**Nous souhaitons que les membres du SPIHQ concrétisent leur engagement pour lutter contre la pauvreté, l'exclusion sociale et pour soutenir les personnes traversant des périodes difficiles par une participation massive à la campagne Centraide.**

**SOYONS GÉNÉREUX !!**

**Le Bureau**

Pour en savoir plus sur la campagne Centraide des employés et des retraités d'Hydro-Québec, consultez le site intranet : <http://intranet.hydro.qc.ca/centraide/>

# « CO2 ... ET H2O » REVISITÉ



PAR **ANDRÉ SAUVÉ, ING.**  
Ingénieur à la retraite

Au printemps dernier, la crue des eaux de la rivière des Outaouais m'a donné des sueurs froides. Située en proximité immédiate du lac des Deux Montagnes, ma résidence avait acquis un statut particulier : avec les 20 centimètres d'eau devant les fenêtres du sous-sol, j'affirmais avec un certain humour noir que ma résidence avait « vue sur le lac » et aussi « vue sous le lac » ! Deux fois en trois ans : je suis aux premières loges pour constater l'impact des changements climatiques.

Lors d'une conversation récente à ce sujet avec un ami ingénieur chimiste, je lui faisais part de cette hypothèse que j'avais avancée il y a 10 ans déjà quant à la contribution de la vapeur d'eau comme gaz à effet de serre. Ce qui avait d'ailleurs fait l'objet d'un article dans L'Écho de 2009. CO2, oui, mais pourquoi ne pas prendre en compte les émissions de vapeur d'eau (1) ? Après tout, ce sont de nouveaux nuages qui finiront en pluie sur notre tête !

Première réaction, scepticisme : « Mais non, voyons, ça n'a qu'un impact négligeable sur l'environnement ... » Mais sa curiosité scientifique d'ingénieur l'a incité à rechercher des faits probants pour infirmer mon hypothèse. Surprise : les études climatologiques récentes démontrent que la vapeur d'eau peut avoir un impact plus important que le CO2 et les autres gaz comme le méthane et l'ozone, considérant que la concentration de vapeur d'eau est beaucoup plus élevée que pour les autres gaz traditionnellement analysés.



Plage de la municipalité de Wasaga Beach, Ontario (Photo : A. Sauvé)

De quoi nous inciter à prévoir des conditions météorologiques dont l'intensité présente un risque accru, tant au niveau de nos activités personnelles que professionnelles. Un exemple récent ? Mi-août à la baie Georgienne : le niveau du lac Huron est 30 cm au-dessus de la normale, la municipalité de Wasaga Beach a dû fermer temporairement la plage pour que la machinerie y retourne les 10 cm de sable que les vagues avaient transporté dans la rue !

Alors, voilà pourquoi je vous propose dans les pages qui suivent une relecture de cet article rédigé en 2009.



(1) : Bref rappel de Chimie 101, combustion du méthane :  $1\text{CH}_4 + 2\text{O}_2 \rightarrow 1\text{CO}_2 + 2\text{H}_2\text{O}$



# CO<sub>2</sub> ... et H<sub>2</sub>O



**Par André Sauvé, responsable  
Comité Santé et sécurité**

L'idée d'un texte traitant de ce qui suit mijotait depuis un certain temps, mais elle a réellement pris forme en février dernier durant mes vacances hivernales au Panama. En entendant cracher les moteurs de notre Airbus A330 au moment du décollage, un vague sentiment de culpabilité m'envahissait : d'une part, je suis d'accord avec ces spécialistes de la climatologie qui tentent de nous convaincre que notre consommation effrénée d'hydrocarbures ne peut pas faire autrement que de nous river le nez sur le mur de la catastrophe écologique ; d'autre part, je me dis que si je suis le seul à arrêter et à vivre désormais en ermite, cela ne servira à rien...

Là-bas, au Panama, l'économie du pays est largement dépendante du transport, donc de la combustion de pétrole : navires océaniques qui transitent par le canal ; construction de nouvelles écluses pour permettre le transit de bateaux encore plus gros que ceux dits de classe Panamax (<http://fr.wikipedia.org/wiki/Panamax>); industrie touristique florissante qui implique, dans mon cas, un voyage en avion d'une durée de plus de cinq heures. Et, compte tenu de la dimension de ce pays, mon exemple ne représente que la pointe de l'iceberg, dont les jours sont comptés puisqu'il fond à vue d'œil...



On nous le répète de plus en plus, toute cette combustion d'hydrocarbures cause un dégagement de CO<sub>2</sub> qui contribue à long terme au réchauffement planétaire ; à trop long terme, peut-être, car le phénomène est complexe et ne fait même pas consensus dans l'ensemble de la communauté scientifique.

Pendant ce temps, personne ne semble s'inquiéter de madame H<sub>2</sub>O, la sœur jumelle de monsieur CO<sub>2</sub> qui se retrouve elle aussi parmi les déjections de nos moteurs à combustion. Lorsque je regarde un beau ciel bleu strié des belles lignes blanches qui trahissent le passage récent d'un avion, l'effet esthétique est sans doute intéressant, mais je constate en même temps que tous ces avions sont des semeurs de nuages dont les précipitations vont me tomber dessus dans les jours ou les semaines qui viennent.

### Un impact sur la sécurité

Or, la modification du profil des précipitations aqueuses implique un impact sur nos activités quotidiennes et génère des risques nouveaux. À titre d'exemple, les accumulations de neige sur les toitures ont causé l'an dernier l'effondrement de quelques structures et le déneigement impromptu de plusieurs

toitures de grande superficie, dont les établissements scolaires du grand Montréal. Il nous appartient, en tant qu'ingénieurs, de quantifier cette augmentation de risques et de mettre en place les moyens pour les limiter. Dans le cas des toitures, il devient nécessaire d'intégrer dans les activités de maintenance des bâtiments une inspection systématique des toitures et de prévoir des contrats de déneigement sur appel.

Cet exercice d'extrapolation ne se limite pas à la saison hivernale. Environnement Canada a récemment intégré dans ses prévisions de pluie une donnée supplémentaire : la hauteur prévue en millimètres d'eau. Déjà, on a pu observer que des conditions de pluie dense causent des refoulements d'égouts de toiture, des inondations de sous-sols, ou simplement une réduction importante de la visibilité sur la route. Il est requis de prévoir dès maintenant des restrictions de circulation dans les zones basses comme le nouvel échangeur Rockland-Métropolitain. Tiens, en guise de conclusion, je propose un exercice de prévision de modification de ma conduite routière. Nous sommes le samedi 18 juillet, début des vacances de la construction. Il est 13h40 et les routes sont très achalandées. Un orage intense se prépare devant nous et, comme le dit l'expression : « On va y dégoutter ! ».

Quelle sera ma réaction ?

- 1- Je me dis que ce serait un bon moment pour arrêter prendre un café, le temps que l'orage passe.
- 2- Je continue en me disant que l'orage va passer à côté de nous ...
- 3- J'ai décidé de continuer, mais il commence à pleuvoir abondamment, au point que les essuies-glace ne suffisent plus à la tâche :
  - a) Je me tasse sur l'accotement et j'allume les clignotants d'urgence.
  - b) J'allume les feux de position et je continue à rouler lentement.
  - c) Je continue à rouler avec les clignotants d'urgence.

Allez, Bon café ! ■



# RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 12 JUIN 2019

Les comités veillent au respect de la convention collective et offrent des services aux membres. Les membres de ces comités sont impliqués dans de nombreux dossiers qui vous sont présentés ici. N'hésitez pas à communiquer avec eux pour vous informer, vous faire conseiller et aussi les mettre au courant de situations, qui relèvent de leur champ d'activité respectif, et qui sont locales à votre environnement de travail.

## CTTA (CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS)

*Vlad Alicescu, ing. (responsable)*  
*Dany Généreux, ing.*

Stéphane Bergeron, ing., a donné sa démission. Un grand merci pour sa collaboration. Soulignons aussi la bonne collaboration avec le VP2, Yannick LeBlanc, ing., qui n'est plus parrain de notre comité et qui va relever de nouveaux défis. On souhaite la bienvenue à Charles Ouellet, ing., VP1, qui est notre nouveau parrain.

Le comité a participé à plusieurs réorganisations à la VPTIC et aux divisions Production et HQIÉSP. La création de plusieurs nouvelles directions en Production, ainsi que de nombreux rattachements administratifs ont conduit à des exercices de bassins, des CRT avec les directeurs – pour expliquer la réorganisation à nos membres et pour répondre à leurs nombreuses questions, ainsi qu'au dépôt de plusieurs griefs.

À la VPTIC, la 5ème réorganisation en quelques années est en cours et lors du premier CRT avec la partie patronale on a demandé de nous fournir les missions, les organigrammes, de procéder à un exercice de « fléchage » et de préparer les bassins.

La prétention de la partie patronale à l'effet qu'il s'agirait seulement de rattachements administratifs nous semble peu justifiée.

## GFÉ (GESTION DU FONDS D'ÉVENTUALITÉ)

*Daniel Beaulieu, ing. (responsable)*  
*Steve Caron, ing.*  
*Sébastien Guillon, ing.*  
*Maxime Tremblay, ing.*

Les derniers transferts du Fonds d'éventualité pour l'achat du condominium ont été effectués les 22 mars et 2 avril derniers, pour un total de 380 k\$.

La valeur du Fonds d'éventualité au 31 mai 2019 était de 3 887 767 \$ et le rendement à ce jour pour 2019 était de 7,31 %. Le Fonds est investi à 60 % en actions et à 40 % en obligations.

Le comité procède à l'analyse du portefeuille du Fonds d'éventualité ainsi que des services de courtage. De plus, le comité poursuit ses travaux pour la révision de la Politique de placement.

## GRIEFS

*Guy St-Germain, ing. (responsable)*  
*Patrick Bergevin, ing.*  
*Julie Cogné, ing.*  
*Pascal Corbeil, ing.*  
*Sébastien Guindon, ing.*  
*Jean-Gabriel Lord, ing.*  
*Ahmed Saidouni, ing.*

Depuis le début d'année, trente-cinq (35) griefs ont été déposés, seize (16) syndicaux, trois (3) collectifs et seize (16) individuels. Ci-après un résumé des arbitrages de cette année :

- Poursuite d'arbitrage dans un dossier de congédiement.
- Poursuite de l'arbitrage d'un grief syndical et d'un grief individuel concernant une réorganisation à la Direction Ingénierie et solutions de télécommunications.
- Poursuite du dossier concernant l'implantation de la nouvelle règle de gestion Alcool et drogues et du grief déposé par le Syndicat, l'arbitre Jean-Pierre Lussier a invité le SPIHQ et la Direction à procéder à des séances de médiation étant donné la complexité de ce dossier. Une journée d'arbitrage a été fixée afin que les procureurs des deux parties puissent finaliser l'entente intervenue et dont l'arbitre prendra acte.
- Arbitrage d'un grief patronal concernant la réclamation de 8 % (vacances) lors de la facturation des libérations syndicales des ingénieurs.
- Entente intervenue avant l'arbitrage pour un dossier de contestation de mesure disciplinaire.
- Poursuite de l'arbitrage d'un grief syndical contestant le non-respect de la clause 15.03 de la convention collective.
- À la suite de l'arbitrage du dossier de reclassification (Motifs détaillés), la Direction a acquiescé à la demande syndicale en réécrivant une nouvelle recommandation de maintien avec des motifs détaillés.



## LES FUITES D'HUILE DES TRANSFORMATEURS

Les transformateurs sont susceptibles de subir des fuites et de la corrosion.

L'utilisation d'une solution Belzona qui tolère les surfaces grasses permet de contenir et de boucher de façon permanente des fuites in situ, réduisant ainsi le temps d'arrêt et le remplacement coûteux de pièces.

Pour plus d'informations, visitez [belzonaquebec.com](http://belzonaquebec.com)



**BELZONA**<sup>®</sup>  
Réparer • Protéger • Améliorer

**BELZONA QUÉBEC**  
1385, avenue Galilée  
Québec, Québec, G1P 4G4

Téléphone: (418) 871-4666  
Télécopieur: (418) 871-4970  
Sans frais: 1-888-837-1867  
[info@belzonaquebec.com](mailto:info@belzonaquebec.com)

Spécialités:  
Construction et entretien  
de lignes de transmission



RBQ: 2347-5114-55

1095, rue Valets, C.P. 155  
L'Ancienne-Lorette, Québec  
G2E 3M3

Téléphone: 418-872-7420  
Télécopieur: 418-872-2001  
Courriel: [glr@glr.qc.ca](mailto:glr@glr.qc.ca)  
[www.glr.qc.ca](http://www.glr.qc.ca)

ISO 9001



TRANSFORMATEURS L<sup>TEF</sup>  
**PIONEER**  
TRANSFORMERS L<sup>TD</sup>



**Fabricant de transformateurs (max : 25 MVA à 72 kV)**

- Sur socle (TSS)
- Inductance de MALT
- Services auxiliaires
- Submersible
- Chambre Annexe

Téléphone : (450) 378-9018  
Télécopieur : (450) 378-0626  
Site Web : [www.pioneertransformers.com](http://www.pioneertransformers.com)  
Granby, Québec



# SONDAGE SUR LE RÉSEAU EXPRESS MÉTROPOLITAIN (REM)



## PAR LE BUREAU

Michel Blais, ing.,  
Charles Ouellet, ing.,  
Nicolas Cloutier, ing.,  
Yannick Leblanc, ing.  
et Jonathan Aubin, ing.

Un sondage concernant le Réseau express Métropolitain (REM), fait en collaboration avec tous les autres syndicats d'Hydro-Québec, a été adressé aux membres concernés au cours de l'été.

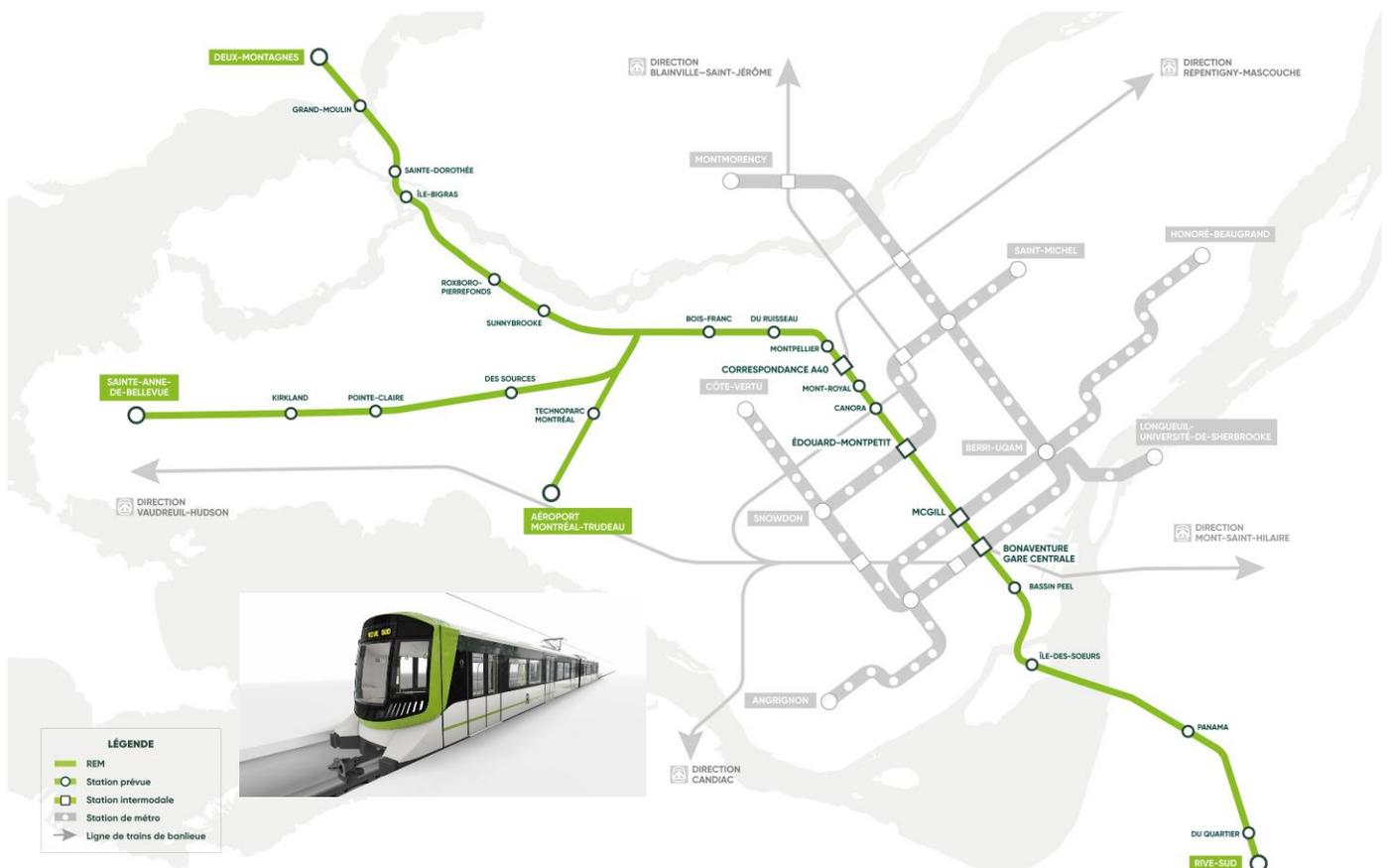
Le Syndicat tient à remercier tous ceux et celles qui ont participé à ce sondage sur les habitudes de déplacements au travail. Le taux de participation est de plus de 65 %. Il s'agit d'un résultat qui démontre que les membres du Syndicat sont très préoccupés par leurs déplacements pour se rendre au travail. Les ingénieurs souhaitent vivement des mesures de mitigation afin de réduire leur temps de déplacement et d'améliorer la conciliation travail-famille.

L'une des prochaines étapes consistera à effectuer l'analyse en détail des réponses. Les développements de ce dossier vous seront présentés dans la prochaine édition de L'Écho.

De plus, Hydro-Québec sera rencontré par tous les syndicats afin de discuter et de trouver des mesures de mitigation aux activités de construction du REM. Ces travaux ont des impacts très importants sur la qualité de vie des ingénieurs et le Syndicat prend au sérieux cette situation. Il reste à voir si Hydro-Québec et son pdg, M. Éric Martel, ing. sont au même constat que les syndicats.



## Le Bureau





PAR MICHEL  
BLAIS, ING., M.SC.A.  
Secrétaire

## BIENVENUE PARMI NOUS

Le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ) souhaite la bienvenue aux nouveaux membres qui se joignent à nous.

Le SPIHQ est un syndicat indépendant professionnel dont la mission est d'accompagner les ingénieurs dans leur carrière au sein d'HQ et de les informer de leurs droits, devoirs et obligations. Depuis 55 ans, il prend à cœur la défense de ses membres. Il compte maintenant 2 083 membres. De ce nombre, 1 868 sont membres en règle tel que défini au Statut 205.2.

Bien que tous les membres soient représentés par le SPIHQ, il faut être membre en règle pour participer à la vie syndicale et exprimer son droit de vote aux assemblées. Si vous n'êtes pas encore membre en règle, veuillez communiquer avec votre délégué, afin de compléter le formulaire et obtenir votre carte d'adhésion.

Depuis la dernière parution de L'Écho, le SPIHQ a accueilli les nouveaux membres en règle suivants :

Nom du membre	Unité structurelle	Section
Division Exploitation et Hydro-Québec Production		
Carl Plante	BOR et infra. Beauharnois Gatineau	Laurentides
Hydro-Québec TransÉnergie		
José Leonardo Loreto Pedrique	Orientation des automatismes	Complexe Desjardins 1
David Labrosse	Mise en conformité	Complexe Desjardins 2

## MODIFICATION AUX RÈGLEMENTS

Le Conseil syndical a entériné la proposition de modification du Règlement 104 – Codes applicables au Syndicat.

Les modifications apparaissent en **rouge**, et le Règlement se lit dorénavant comme suit :

### SÉANCE DU 12 JUIN 2019

#### RÈGLEMENT 104 – CODES APPLICABLES AU SYNDICAT

1. Les codes applicables aux membres sont :
  - a) Politique contre le harcèlement et la violence
2. Les codes applicables aux militants sont :
  - a) Code d'éthique des militants du SPIHQ
  - b) **Politique de confidentialité**

Les Règlements sont disponibles au [www.spihq.qc.ca](http://www.spihq.qc.ca) à l'onglet « Documents »



PAR **JONATHAN  
AUBIN, ING.**  
Trésorier

## RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

2 083 membres au SPIHQ. Plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !  
Quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- Le SPIHQ compte 21 % de femmes ingénieures à Hydro-Québec, une proportion assez stable depuis plusieurs années, alors que la moyenne au Québec se situe plus autour de 13 % selon Genium 360.
- La proportion des niveaux III et IV est en légère baisse depuis quelques années. Plusieurs facteurs influencent cette statistique fondamentale; moins de reclassifié(e)s, plus de retraité(e)s, plus de jeunes employé(e)s.
- Une tendance à la hausse des postes temporaires, un enjeu majeur pour le SPIHQ discuté régulièrement avec la Direction.
- La proportion de niveau I ne change pas, c'est la stabilité de la relève !

	2018-05-23		2018-08-27		2018-11-23		2019-02-11		2019-03-31		2019-08-20	
	Membres	%										
Classe 4 *			3	0.2 %	4	0.2 %	4	0.2 %	4	0.2 %	8	0.4 %
Classe 5 *	4	0.2 %	3	0.2 %	4	0.2 %	3	0.1 %	2	0.1 %	1	0.1 %
Classe 6 *	63	3.1 %	69	3.4 %	69	3.4 %	67	3.3 %	68	3.3 %	74	3.6 %
Classe 7 *	51	2.5 %	48	2.4 %	54	2.7 %	53	2.6 %	52	2.5 %	56	2.7 %
Classe 12*	1	0.1 %									1	0.1 %
Niveau I	232	11.6 %	230	11.4 %	228	11.3 %	230	11.3 %	222	10.8 %	215	10.3 %
Niveau II	1266	63.2 %	1277	63.4 %	1280	63.2 %	1292	63.7 %	1319	64.4 %	1357	65 %
Niveau III	361	18 %	356	17.7 %	357	17.7 %	356	17.6 %	357	17.4 %	346	16.6 %
Niveau IV	26	1.3 %	26	1.3 %	26	1.3 %	25	1.2 %	26	1.3 %	25	1.2 %
<b>Total</b>	<b>2004</b>		<b>2012</b>		<b>2022</b>		<b>2030</b>		<b>2050</b>		<b>2083</b>	
Hommes	1582	78.9 %	1585	78.8 %	1592	79 %	1598	79 %	1615	79 %	1646	79 %
Femmes	422	21.1 %	427	21.2 %	430	21 %	432	21 %	435	21 %	437	21 %
Permanents	1739	86.8 %	1729	85.9 %	1728	85 %	1710	84 %	1706	83 %	1709	82 %
Temporaires	265	13.2 %	283	14.1 %	294	15 %	320	16 %	344	17 %	374	18 %

\* Ne s'applique qu'aux ingénieurs occupant un poste de chef selon 16.06.1 ou 16.06.2 de la convention collective.

# VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER AU SEIN DE VOTRE SYNDICAT ?

Le SPIHQ compte plus de 100 militants  
dans 24 sections et dans plus de 15 comités

Aperçu des responsabilités du **délégué**,  
en collaboration avec le **délégué substitut** :

- Consulter et représenter les membres de sa section au conseil syndical
- Exercer son droit de vote au conseil syndical
- Informer les membres de sa section des actes du Conseil syndical
- Veiller à faire respecter la convention collective dans sa section
- Assister et représenter les membres de sa section auprès de la Direction

*Habituellement, le délégué et le délégué substitut sont élus par les membres de leur section en début d'année et leur mandat est d'un an.*

Aperçu des tâches du **membre de comité**,  
en collaboration avec le **responsable de comité** :

- Répondre aux questions des membres
- Analyser les questions qui lui sont adressées par le Bureau ou le Conseil
- Faire des recommandations au Bureau ou au Conseil au besoin
- Participer aux rencontres du comité et du comité conjoint s'il y a lieu
- Veiller à la bonne application d'articles particuliers de la convention collective

*Tout membre de comité est élu par le Conseil syndical, pour un mandat de trois ans.*

## Venez rejoindre les rangs de l'équipe du SPIHQ !

### APPEL À TOUS

Les textes personnels sont bienvenus. Ils seront publiés par ordre de réception selon l'espace disponible.

Si vous avez de belles photos, envoyez-les nous ! Nous en avons toujours besoin pour la page couverture de L'Écho.

Vous pouvez faire parvenir vos textes et vos photos à [spihq@spihq.qc.ca](mailto:spihq@spihq.qc.ca)

Les postes vacants dans les sections et les comités sont affichés à la suite des Échos du Conseil, transmis par courriel après chaque séance du Conseil syndical et disponibles au [www.spihq.qc.ca](http://www.spihq.qc.ca) à l'onglet « Documents », sous « Postes vacants ».