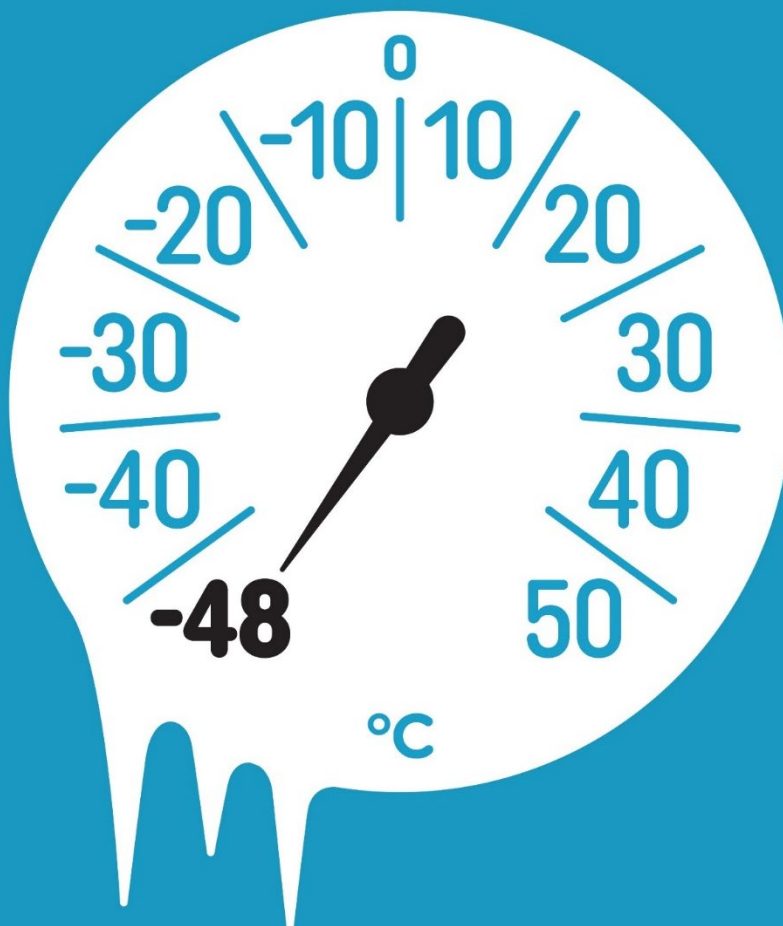

L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

PRINTEMPS 2020
LE JOURNAL DU SYNDICAT PROFESSIONNEL
DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC



NE RESTEZ PAS DE GLACE ENTENDONS-NOUS

ÉDITORIAL :
J'AIME HYDRO, ENCORE !

**LES TROIS PETITS SINGES
DE LA SAGESSE... EN 2020**

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE



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

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.

“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



Volume 56 Numéro 1

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
Télec. : 514 845-0082

Courriel : spihq@spihq.qc.ca
Site internet : 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 : SPIHQ

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)

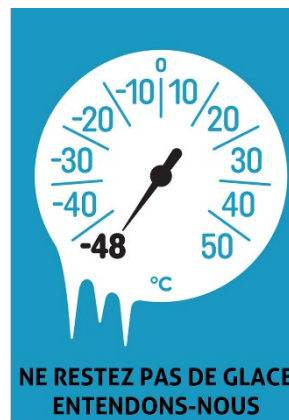
Parutions en 2020

- Printemps : Vol. 56 no 1
- Été : Vol. 56 no 2
- Automne : Vol. 56 no 3
- Hiver : Vol. 56 no 4

SOMMAIRE

4 ÉDITORIAL : J'AIME HYDRO, ENCORE ! Par le Bureau	23 DOSSIER OFFICIEL DE L'EMPLOYÉ Par Jonathan Aubin, ing.	37 OBLIGATIONS EN SST Par Raymond Giguère, ing.
7 LES 3 PETITS SINGES DE LA SAGESSE ... EN 2020 Par Michel Blais, ing.	25 QUAND SONNE LA RETRAITE Par Le Bureau et la permanence	38 DE LA FORMATION TOUTE PRÊTE POUR VOUS Par Isabelle Simard, ing.
	26 PRÉSENTATION DU COMITÉ GFÉ Par Daniel Beaulieu, ing.	40 CHANGEMENT DANS LA PS AU RRHQ Par Sébastien Guillon, ing.
		44 ÉCHOS DES COMITÉS
		46 BIENVENUE PARMI NOUS Par Michel Blais, ing.
11 LES AVANTAGES D'ÊTRE SYNDIQUÉS Par Louis Champagne, ing, FIC.	29 RELATIONS DE TRAVAIL TOUT UN MONDE Par Zakia Sabour	48 RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU Par Jonathan Aubin, ing.
15 ÉCHOS DU BUREAU Le SPIHQ toujours en ACTION Par le Bureau	31 PROCESSUS DE NOMINATION Par Guy St-Germain, ing.	49 LE SPIHQ A BESOIN DE VOUS
19 ASSEMBLÉE GÉNÉRALE Candidatures	34 VOTRE SÉCURITÉ EST IMPORTANTE POUR NOUS Par Yannick LeBlanc, ing.	

Photo :
SPIHQ



J'AIME HYDRO, ENCORE !



PAR **LE BUREAU**

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

Comme publié en février dans le Journal de Montréal, il y a présentement « une grave crise de confiance » des employés envers la vision d'Éric Martel et sa « nouvelle Direction ». En effet, la confiance envers les décisions prises par la haute direction, à commencer par celles de monsieur Martel, est en chute libre avec près de la moitié des employés qui n'ont pas confiance, et plus spécifiquement plus des deux tiers des ingénieurs, selon les résultats du sondage « Notre énergie, notre engagement 2019 », « un sondage dévastateur » selon le Journal de Montréal.

Pourtant, ce n'est certainement pas parce que les ingénieurs et les autres employés n'aiment pas Hydro-Québec, bien au contraire. Les ingénieurs ont, comme on dit, « un grand  tatoué sur le cœur ». Ils ont bâti l'un des réseaux d'électricité les plus remarquables au monde et continuent, ou plutôt tentent de continuer, de l'améliorer, de le moderniser et d'en assurer la pérennité et la fiabilité de façon sécuritaire. En fait, lorsque nous disons « tentent », c'est qu'ils considèrent que bon nombre des décisions et orientations de la nouvelle direction nuisent à leur travail ou vont à l'encontre de leurs obligations professionnelles et mettent leur santé psychologique à rude épreuve! Certains essaient de s'en sortir en contournant les directives nuisibles pour préserver l'Hydro-Québec qu'ils aiment quitte à risquer de subir les foudres, des représailles ou mesures disciplinaires de la Direction, d'autres capitulent sous la pression et la peur!

Les échos du terrain sont clairs quant aux causes de ce bris de confiance, on peut les regrouper en deux groupes : **Une nouvelle Direction déconnectée de la réalité** et **Une transparence sélective**.

Une nouvelle Direction déconnectée de la réalité

La nouvelle Direction a progressivement pris place depuis la nomination de monsieur Martel en juillet 2015. On assiste littéralement à une « bombardisation » de l'entreprise. Historiquement, un nombre important des nominations des hauts dirigeants et cadres de l'entreprise en provenance de l'externe venait du domaine de l'énergie (autres distributeurs, transporteurs ou producteurs d'énergie et manufacturiers, firmes d'ingénierie ou entrepreneurs du domaine de l'énergie). Depuis la venue de monsieur Martel à la tête de l'entreprise, c'est plutôt de Bombardier ou de l'industrie aéronautique que l'on vient. Quelle bonne idée d'aller chercher les meilleurs talents mondiaux qui ont si bien fait à Bombardier! Ils feront certainement mieux que leurs prédécesseurs. Il s'agit tout de même du domaine de l'énergie, en soit fondamentalement différent puisque l'on passe d'un monde industriel entièrement contrôlé à un monde où les conditions terrain sont différentes et où l'environnement est loin d'être contrôlé.

Cette nouvelle Direction justifie les résultats du sondage en disant : « C'est sûr qu'il y a beaucoup de projets qui arrivent. Ça peut déranger une partie (de la main-d'œuvre) » et « car il y aurait beaucoup d'opportunités à saisir ». Or, ce que les ingénieurs nous disent, c'est que plusieurs de ces opportunités seraient à la base d'appliquer des principes ou des méthodes du monde industriel de l'aéronautique à notre réseau et que ça ne fonctionne tout simplement pas!

Bref, ce que les employés reçoivent comme message de la nouvelle Direction, c'est qu'ils ne comprennent pas comment fonctionne un réseau comme celui d'Hydro-Québec, alors que la Direction, elle, le sait! Ainsi certaines de ces opportunités inquiètent les ingénieurs quant à la pérennité, la fiabilité et la sécurité du réseau ainsi que l'adéquation des ouvrages de régulation des eaux et leur impact potentiel sur l'ensemble du territoire québécois. Mais plutôt que de les écouter, on leur dit qu'ils ne comprennent pas, bref que c'est de leur faute!

Une transparence sélective

La Direction se targue d'être transparente. En fait, elle en fait beaucoup lorsque c'est à son avantage, mais elle se fait pour le moins discrète lorsque ce l'est moins. Évidemment, à court terme ça semble produire de bons résultats au niveau de l'opinion publique, mais seulement au niveau de l'opinion publique.

La nécessité d'avoir recours à la Loi d'accès à l'information pour obtenir l'ensemble des résultats du sondage des employés en est un exemple éloquent.

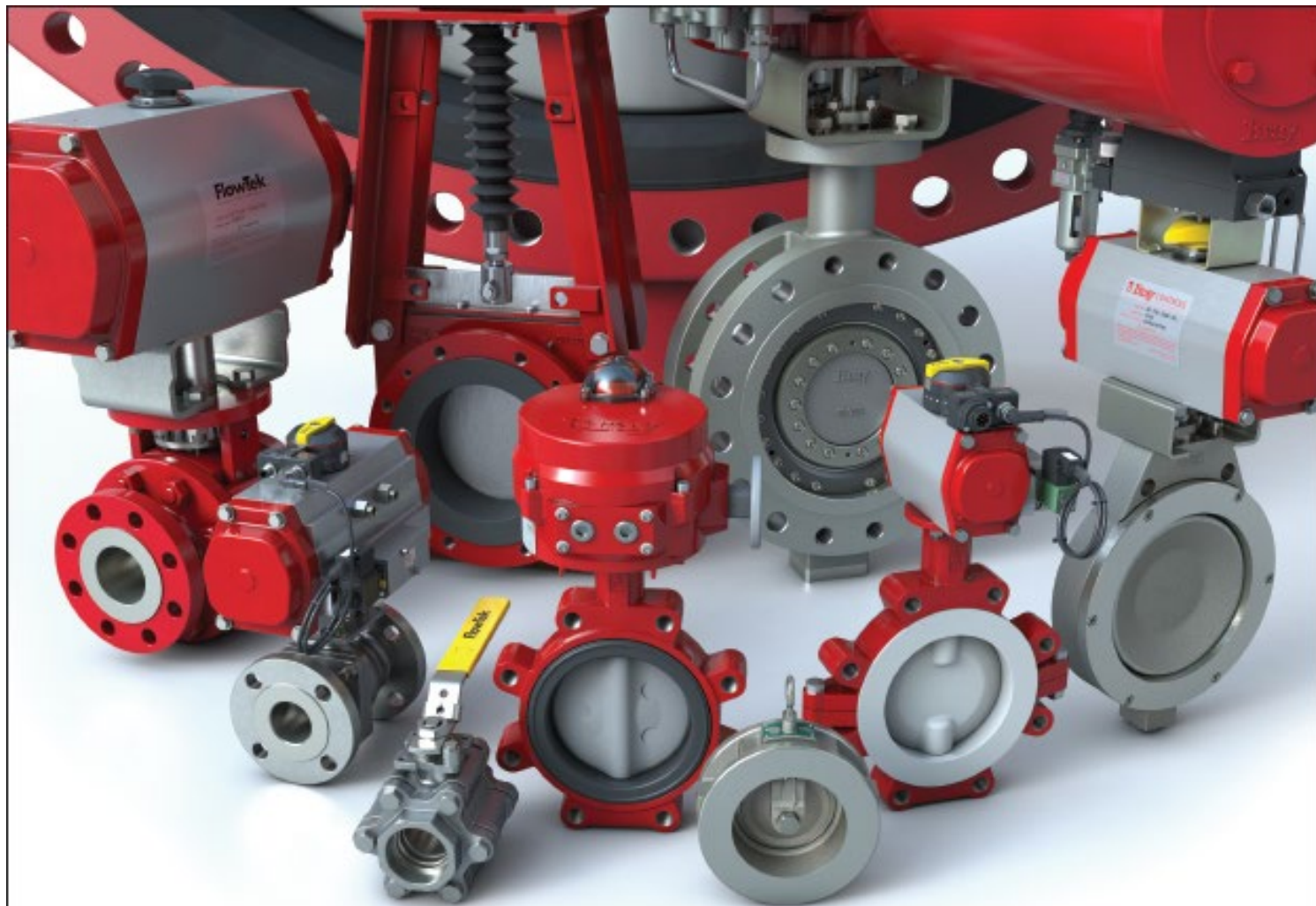
Le déménagement à l'extérieur du centre-ville de Montréal de plusieurs milliers d'employés que la Direction s'est toujours empressée de nier ou de cacher en affirmant que « nous n'avons pas de plan machiavélique » est finalement sorti du placard avec plusieurs bribes d'information verbales ou écrites ici et là. À quand des communications claires et complètes sur les plans réels de la haute Direction à ce sujet? À quand la vraie collaboration sans mensonge?

Pourquoi les indices de continuités de service qui permettent de mesurer la fiabilité du réseau de distribution ne sont-ils plus publiés? Est-ce parce qu'ils montreraient une dégradation continue inquiétante? Qu'en est-il de la longueur des cycles de retour moyen de contrôle de la végétation (émondage)? Est-ce parce qu'il démentirait les réponses de la Direction à savoir que rien n'aurait pu être fait de plus pour limiter les pannes importantes qui sont survenues à la fin 2019? Et qu'en est-il des coupures unilatérales de la Direction concernant les plans d'entretiens réalisés par des ingénieurs pour assurer la pérennité, la fiabilité et la sécurité du réseau et des personnes?

Pour conclure, il reste combien de temps avant que la situation n'impacte davantage la pérennité, la fiabilité, la sécurité du réseau, la sécurité des barrages, la satisfaction de la clientèle et la rentabilité de l'entreprise? Les applications pour téléphones intelligents et une équipe d'employés à temps plein pour gérer l'image de l'entreprise sur les médias sociaux c'est bien beau, mais ça n'assure pas la pérennité et la fiabilité du réseau qui nous rendent si fiers! Est-ce que la nouvelle Direction a oublié la raison d'être d'Hydro-Québec, à savoir, produire et fournir pour le Québec et son enrichissement collectif une électricité de qualité, fiable, verte et compétitive de façon stable?

Ah si seulement la Direction savait tirer profit de l'expertise et de l'esprit d'innovation de ses ingénieurs! Lorsque les employés ne seront plus capables de dire « J'aime Hydro, encore ! », il sera trop tard!

Le Bureau



Vannes, Actionneurs et Contrôles

Gamme complète pour vos solutions
de contrôle de débit.

Inventaire local disponible
pour livraison rapide.



514.344.2729

ÉQUIPE DE VENTE AU QUÉBEC.

BRAY.COM

LES 3 PETITS SINGES DE LA SAGESSE ... EN 2020



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

Les 3 petits singes de la sagesse sont parfois utilisés pour illustrer une forme de philosophie de vie. Ils représentent une sorte de maxime symbolique, nous rappelant de :

- Ne pas voir le mal;
- Ne pas écouter le mal;
- Ne pas dire le mal.

Cette maxime ne date pas d'hier, Confucius en parlait déjà en 470 avant JC. Selon ces préceptes, à la personne qui les suit, il n'arriverait que du bien. C'est possible, mais est-ce bien ce que l'on observe dans le monde d'aujourd'hui ? Dans notre monde professionnel ?

- Ne pas voir ce qui se passe;
- Ne pas être à l'écoute;
- Ne pas dialoguer.

Récemment, le sondage du personnel a montré très clairement le peu de confiance des employés envers la haute Direction et ce, toutes allégeances syndicales confondues. À peine la moitié d'entre eux croit qu'elle gère bien l'entreprise et qu'elle se préoccupe de leur bien-être. Curieusement, la haute Direction ne semble pas se soucier de cette situation et en banalise les résultats. C'est très étrange. Visiblement, les employés n'ont rien compris ! Car ils savent de quoi ils parlent ces gens-là !

Hélas, il n'y a pas pire aveugle que celui qui ne veut pas voir. Se faire dire que ce sont les projets qui nous dérangent et que les employés s'adaptent mal aux changements qu'on leur impose apparaît assez étonnant. Se faire dire qu'on n'a pas compris, encore plus ! Comme employés, nous avons mis des efforts sérieux pour que le sondage représente bien notre avis. Peut-être qu'on est vraiment épais et qu'on est réfractaire au changement. Peut-être aussi que tous ces changements nous sont mal présentés, mal ficelés ou juste mauvais ! Peut-être que la transparence dont on se targue est d'une opacité telle qu'elle démontre une foi que certains ont qualifié de douteuse sinon mauvaise :

- Ne pas vouloir voir ce qui se passe;
- Ne pas vouloir être à l'écoute;
- Ne pas vouloir dialoguer.

Bien sûr, l'entreprise a des projets et se transforme, c'est le lot des grandes entreprises dont le secteur d'activités est en mouvement, et ce n'est certes pas nouveau chez Hydro-Québec, alors pourquoi aujourd'hui les employés ne sauraient pas y faire face ?





RENAUD
BEAULIEU
27-02-2020

Les réorganisations observées partout dans l'entreprise sont-elles nécessaires et sont-elles profitables ? Le statu quo n'est pas toujours souhaitable et des réorganisations sont parfois nécessaires. Personnellement, je suis le premier à dire qu'il faut toujours se renouveler et s'améliorer, revoir nos pratiques, et surtout ramer dans la même direction, tous ensemble. Mais je suis aussi partisan des petits pas et préfère miser sur ce qui fonctionne bien en vue de l'améliorer, au lieu de tout défaire et de repartir à zéro. On ne gère pas une entreprise de réseaux électriques spécialisée en production, construction, réfection, transport et distribution d'électricité de l'envergure d'Hydro-Québec comme une usine de fabrication de gusgus.

- Certains voient les choses et en parlent, mais n'écourent jamais ce qu'on leur dit;
- Certains semblent à l'écoute et s'expriment, mais ne voient rien;
- Certains voient les choses, écourent, mais se taisent ou refusent le dialogue.

Les négos en vue du renouvellement de notre convention collective se sont échouées sur des récifs inexistants. Les tentatives de conciliation avec la partie patronale n'ont pas permis d'éviter l'écueil. Le conciliateur lui-même n'en revenait pas. Pourquoi ? On nous a pourtant affirmé qu'« Il n'y a aucun enjeu avec

la clause du 48 km » et « qu'on est en 2020 ». C'est d'une évidence absolue ! Alors pourquoi avoir levé le nez sur toutes les avenues que le SPIHQ avait proposées en suivant la voie de la négociation de bonne foi ?

Soyons clairs. Il est tout à fait normal que l'entreprise souhaite améliorer ses façons de faire. Il est tout à fait normal que l'entreprise souhaite optimiser l'usage de ses propres édifices au lieu de dépenser des dizaines de millions de dollars en location alors que ses propres locaux sont occupés par les araignées et les coccinelles. Peu importe les mouvements ou les changements à venir, nous sommes prêts à aider Hydro dans le respect et l'harmonie, et nous l'avons démontré à plusieurs reprises. Mais cela sera possible si, et seulement si, nous nous assoyons ensemble pour conclure une entente négociée et ordonnée :

- Ne pas vouloir voir ce qui pourrait poser problème, et donc ne rien entreprendre pour le régler et surtout ne pas en discuter au cas où ça dérangerait;
- Ne rien vouloir entendre et ne pas vouloir dialoguer pour ne pas prendre de risque, et préserver une image;
- Ne pas vouloir entendre pour pouvoir faire comme si on ne savait pas.

Une autorité aveugle et sourde ne peut rien faire de bon. Aveugle sur ce qui se passe, aveugle sur les conséquences de ses décisions et de ses paroles, aveugle sur son jugement. Se fermer les yeux sur la réalité sans égard au volet humain, se voiler la face, ça donne une impression de mépris. Une autorité qui refuse d'entendre ses employés va perdre sa confiance et est destinée tôt ou tard à la confrontation et à des conséquences sur la bonne marche de l'entreprise, voire pire. Une autorité qui refuse le dialogue est une autorité dépassée destinée à être remplacée à court terme. Elle n'a même plus de légitimité pour gouverner. Son leadership est vide. Qu'est-ce que l'autorité aurait à perdre d'établir un dialogue fécond avec nous ? Qu'est-ce qu'elle aurait à perdre de nous faire confiance ?

A contrario, une autorité consciente et dans l'ouverture va obtenir le meilleur de ses employés et va propulser l'entreprise vers des sommets inégalés. Une direction alliée avec ses employés, c'est une force extraordinaire. Au SPIHQ nous croyons qu'il faut garder les yeux bien ouverts sur notre réalité et chercher des solutions à nos problèmes et nos enjeux. Il faut écouter la plus grande ressource de l'entreprise que sont ses employés et qui constitue son énergie vitale. Hydro-Québec l'a pourtant reconnu en créant pour eux le Réseau santé et mieux-être, et au SPIHQ, nous en sommes à fond de train ! Il faut s'exprimer, établir un dialogue, énoncer nos contraintes, et trouver des terrains d'entente à nos besoins respectifs.

- Il y en a qui ne voient rien, n'entendent rien et qui refusent tout dialogue. Ils ne veulent rien savoir probablement. Mais ne rien faire a un prix...
- Il y en a qui voient, qui écoutent et qui dialoguent et ils ont toutes les chances de succès car, avouons-le, cela crée une légitimité extraordinaire pour diriger leurs ressources et pour les conduire vers une réussite assurée.

C'est probablement ça la sagesse, cette ouverture qui permet le dialogue, l'harmonie et le rapprochement, ce respect qui mène à la confiance et à la synchronisation des visions et des actions. C'est si simple, est-ce trop simple ?

Ces temps-ci je suis triste de voir ce qui se passe. Je voudrais tellement que notre pilote comprenne combien, tous, nous sommes prêts à l'aider à redresser cet appareil extraordinaire qu'est Hydro-Québec et à collaborer afin qu'elle poursuive son envol à sa pleine mesure et qu'elle redevienne l'entreprise phare qu'elle savait être.

J'aime Hydro, moi. J'y ai cru et m'y suis investi à fond depuis 20 ans. Puis-je encore y croire ?

Maintenant quand je pense aux 3 petits singes, je ne veux pas les voir avec les mains sur les yeux, les oreilles et la bouche. Je veux les voir souriants, bienveillants et à l'écoute, car c'est ça la vraie sagesse.

Michel Blais, ing. M.Sc.A.



Nous réalisons VOS projets!



Conception • Fabrication • Installation

CANMEC



418.543.1515
1.844.533.1515



canmec.com

LIQUITECK



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 TOUTS LES MODÈLES DE POMPES SUR LE MARCHÉ, AINSI QUE LES MODÈLES DISCONTINUÉS ET DÉSUËTS.

LIQUITECK, LES CONNAISSEURS DE POMPES.

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

3M Science.
Au service de la Vie.^{MC}

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.

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



Louis Champagne a été président du SPIHQ pendant plusieurs années et il est maintenant retraité. Il nous partage ici certains avantages d'être syndiqués. Les articles de Louis Champagne sont devenus des moments d'histoire uniques qui doivent être mis en évidence. En espérant qu'il publie ses mémoires un jour, nous profitons avec délice de ce qu'il nous transmet.

Merci, Louis, pour ton implication soutenue avec nous.

Le Bureau

LES AVANTAGES D'ÊTRE SYNDIQUÉS

PAR LOUIS
CHAMPAGNE,
ING., FIC.



*Photo : Ordre des
ingénieurs du Québec*

Pour beaucoup de professionnels, la syndicalisation peut sembler un exercice futile et inutile, une protection pour les paresseux et les moins méritants, une dépense. L'appartenance à un ordre professionnel constitue déjà un poste de dépenses bien lourd, pourquoi augmenter le fardeau? Rappelons que les Ordres ont pour mission de protéger le public, et qu'au fil des années, cette finalité s'est imposée comme la seule. Gare aux ordres qui s'en éloignent, l'Office a de plus en plus de moyens pour mater les récalcitrants. J'en sais quelque chose, je pourrais écrire un livre là-dessus! Et les conditions de travail des professionnels? Ils n'ont qu'à se syndiquer diront les tenants du professionnalisme. Ce qu'ont fait les médecins, les ingénieurs, les avocats et autres professionnels des gouvernements, villes et agences gouvernementales.

Mais le fait que beaucoup se soient syndiqués ne constitue pas en soi une raison.

Pour ma part, j'ai toujours cru que les syndicats permettaient d'établir une entente ordonnée avec des conditions de travail équitables, connues et acceptées tant par les patrons que par les employés. Qu'un employé soit syndiqué ou non ne va pas l'empêcher de recevoir un salaire, mais ce salaire est-il différent s'il est syndiqué ou non? Examinons un cas que nous connaissons tous, et qui illustre assez bien les bienfaits du syndicalisme.

UNE LOI EMBÊTANTE

À la fin des années 80, convaincu que les régimes de retraite constituaient un frein à la croissance économique du Canada, le gouvernement de Brian Mulroney faisait adopter un projet de loi visant à empêcher de cumuler au-delà de la valeur de 2% de salaire par année à un régime de retraite. Rappelons que nous cotisions alors à hauteur de 2,25%. Lors des négociations qui ont suivi l'adoption de la Loi, Hydro-Québec réussissait à convaincre le SCFP d'accepter de réduire à 2% notre taux de cumul au régime de retraite. Dura lex sed lex affirmaient alors les Latinistes de la Direction.

Or, aux termes de notre convention, si pareille situation se produisait, Hydro devait nous offrir une compensation dans l'ensemble substantiellement équivalente aux sommes perdues. Craignant sans doute de se retrouver en prison, les Latinistes Hydro-Québécois ont refusé. Nous avons déposé alors un grief que nous avons gagné (je n'ai pas eu grand chose à voir dans ce grief, je ne remercierai jamais assez Michel Parrot, Claude Crevier et Pierre Tremblay de s'en être occupé). Par contre, je fus élu président du SPIHQ le jour même du dépôt de cette décision en décembre 1992. L'arbitre concluait que nous avions raison et imposait le respect de notre Convention à la Direction. Le Bureau a donc dû régler ce dossier, et j'étais aux premières loges.

Lors des discussions en chambre du projet de Loi, l'intention du législateur ne laissait planer aucun doute, il fallait bel et bien cumuler à 2%. Mais le diable est dans les détails. Et le chemin de l'enfer est pavé de bonnes intentions. Bref, selon nos actuels, la Loi n'interdisait pas formellement le cumul au-delà de 2 %. Une formulation du régime bien rédigée permettait d'aller au-delà. Encore fallait-il en convaincre Hydro-Québec.

Un outil **indispensable** pour les gestionnaires d'énergie
et les consommateurs !

ECOGRID®



Gestion de la pointe

- Déplacement de la demande

Mise en forme de la demande

- Organisation de la priorité et de la montée en puissance

Services auxiliaires

- Support au flux continu et à la stabilité du réseau
- Compense l'apport de certains phénomènes physiques électriques

Ouverture à une offre de délestage

- Le délestage volontaire des chauffe-eau devient possible grâce à un algorithme contribuant à prévenir la prolifération de légionelle

Utilisation d'une interface de programmation applicative (API)

- Via un service nuagique indépendant supporté par un cryptage à double couche, le gestionnaire d'énergie est assuré d'une impartialité

Avantages pour les consommateurs

- Température et réserve d'eau chaude disponible
- Alertes – élément defectueux et détection de fuite
- Adhésion aux programmes du gestionnaires d'énergie
- Et beaucoup plus !



Faites une demande de renseignements dès maintenant.
www.giantinc.com/ecogrid

Giant®

Nous avons donc examiné avec nos actuaire un portefeuille de mesures nous permettant de concrétiser notre gain, en privilégiant le retour au statu quo ante (il n'y a pas qu'Hydro qui ait des Latinistes). En clair, nous souhaitons maintenir la règle du cumul à 2,25 %.

Bien honnêtement, nous ne pensions pas qu'Hydro voudrait revenir au 2,25 %, ou, si elle le faisait, elle le ferait uniquement pour nous jusqu'aux prochaines négociations. Elle nous l'enlèverait d'autant plus facilement que nous en étions les seuls bénéficiaires. Si nous ne réussissions pas à étendre notre gain rapidement à d'autres groupes, nous risquons d'avoir remporté une victoire à la Pyrrhus. Pour faire court ici, rappelons qu'un privilège est un avantage qui appartient à quelques membres d'une société, et qu'un droit, c'est la même chose, mais appliquée à un plus grand nombre. Il est toujours plus facile de retirer un privilège qu'un droit.

ÉLARGIR LE CERCLE DE SES AMIS

Des négociations rapides suivirent. D'entrée de jeu, la Direction nous présenta un texte dans lequel elle nous proposait ce qu'elle appelait une « *schedule* » séparée, un anglicisme qui désigne une annexe à un régime de retraite, qui est en fait un autre régime de retraite, soumis aux mêmes règles fiscales et réglementaires, mais qui s'adresse à un groupe bien défini, ici le SPIHQ et le SPSI. L'intention de la Direction ne faisait pas l'ombre d'un doute, cette parenthèse durerait jusqu'aux

prochaines négociations, et nous retournerions alors à 2 %.

Je vais vous faire grâce des détails, mais comme la Direction n'avait pas fait ses devoirs comme il faut, elle a dû convenir d'étendre notre formule à l'ensemble des Hydro-Québécois. Nos deux premiers objectifs se trouvaient ainsi atteints. Mais pourquoi s'arrêter en chemin?

CONTRIBUER AU MIEUX-ÊTRE DE TOUS

En effet, nous demeurions une exception au Québec et au Canada, il n'y avait que deux ou trois régimes comme le nôtre. Nous avons donc utilisé le Conseil canadien des professionnels et cadres et son pendant québécois pour répandre la bonne nouvelle. La propagande gouvernementale avait porté, plusieurs croyaient le mur du 2 % infranchissable, certains ont même cru que j'allais finir mes jours en prison pour avoir osé désobéir à la Loi. Nos actuaire ont dû venir expliquer la formule et surtout à quel point elle respectait scrupuleusement la Loi (je redevins ainsi un citoyen honorable!). Quelques groupes ont alors réussi à se négocier des avantages assez semblables aux nôtres, en utilisant parfois d'autres dispositions peu connues, encore moins utilisées, de la Loi de l'impôt fédéral. Bref, sans en faire une disposition universelle, nous sommes devenus plus nombreux à bénéficier des avantages de la Loi de l'impôt, et à nous approcher ainsi du droit beaucoup plus que du privilège.

Il n'est pas difficile de comptabiliser les avantages ainsi

obtenus au plan individuel. Votre rente annuelle sera augmentée de plus de 10 % grâce à ce gain, pour chaque année que vous la recevrez. Toutes vos cotisations, syndicales et professionnelles, vous seront ainsi remboursées rapidement. Aucun individu n'aurait pu mobiliser les ressources requises pour atteindre un tel objectif. Il nous a fallu payer nos frais juridiques et professionnels, tant pour l'arbitrage que pour la négociation: avocats, arbitres, libérations syndicales, témoins, actuaire. Pour se rendre au bout d'une telle démarche, il faut investir temps et argent, il faut faire ses devoirs, tous ses devoirs, l'exemple d'Hydro le démontre clairement. Seul un syndicat solide est en mesure de mobiliser de telles ressources. Et outre notre population, d'autres groupes de professionnels, syndiqués eux aussi, en ont bénéficié en bout de piste. J'ai en tête d'autres exemples. Ainsi, nous avons, les premiers, bénéficié d'une clause d'indexation des salaires quand l'inflation dépassait les cinq %. Idem pour les horaires variables. Idem pour les réorganisations, où nous avons maintenu les plans de carrière tout en protégeant les lieux de résidence. Bien entendu, tous ces gains ont été le produit de l'engagement et du militantisme des ingénieurs. Mais seuls, sans un Syndicat motivé et déterminé, ils n'y seraient jamais arrivés.

Voilà encore un épisode peu connu mais tellement important dans nos conditions de travail que parfois, on prend pour acquises. Et pourtant ...

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.

MERCI!

d'être là au quotidien
pour nous et nos familles



OFFRE AUX EMPLOYÉS DES SERVICES PUBLICS

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

450 \$ d'économie moyenne¹ pour nos clients des services publics qui regroupent leurs assurances



Appelez-moi!

Audrey Bock

Agente en assurance de dommages
des particuliers

514 787-0707

1 877 277-8232, poste 70707
lacapitale.com/spihq



La Capitale 
Assurance et services financiers

La Capitale assurance et services financiers inc. désigne La Capitale assurances générales inc., 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 et ayant regroupé au moins deux produits d'assurance auto, habitation ou véhicules de loisirs. Économie moyenne calculée à partir des montants déclarés par 96 répondants ayant réalisé une économie.

LE SPIHQ TOUJOURS EN ACTION

Le SPIHQ est fier d'annoncer la conclusion et la signature d'ententes sur certains dossiers en litige ou encore sur des clauses de la convention collective. Ces ententes ont été conclues malgré que les négociations pour le renouvellement de la convention collective soient suspendues.

Nous continuerons de travailler afin de recréer un lien de confiance entre le Syndicat et Hydro-Québec et d'améliorer les relations de travail. Voici donc un portrait des ententes conclues et qui ont permis au SPIHQ d'éviter notamment la judiciarisation de certains dossiers et de faire des économies substantielles :

Dossier officiel (article 10)

Le texte de l'article 10.01 a été remplacé par le suivant (changements en gras). Cette clause est en vigueur depuis le 10 janvier 2020 :

La Direction n'a qu'un seul dossier officiel de l'employé. **La Direction a recours à un support technologique pour conserver le dossier officiel de l'employé pour les documents le constituant après l'année 2014.**

La partie du dossier officiel « papier » existante et qui n'a pas été mise par la Direction sur support technologique est conservée et est située à un endroit unique.

La Direction rend disponible l'intégralité du dossier de l'employé sur demande dans les plus brefs délais possibles.

Bulletin de paie (article 25)

Le texte de l'article 25 a été remplacé par le suivant (changements en gras) et est en vigueur depuis le 10 janvier 2020 :

25.01 La Direction remet périodiquement à l'employé un bulletin de paie électronique transmis à son adresse courriel professionnelle.

25.02 La Direction dépose directement le salaire de l'employé à l'institution financière choisie par celui-ci. Si un jour de paie tombe l'un des jours fériés mentionnés à l'article 23 « jours fériés », la paie est remise le jour précédant si cela s'avère possible.

Permis d'absence (article 9)

Le texte de l'article 9.04.4, en vigueur depuis le 10 janvier 2020, a été remplacé par le suivant (changements en gras) permettant ainsi de fermer un grief patronal de 2017 ainsi qu'un grief syndical déposé en 2016. Le règlement de ce litige en contrepartie d'un montant de vingt-cinq mille dollars a permis d'arrêter les audiences entamées en 2019 devant un arbitre de relation de travail :

Pour les absences prévues aux alinéas 1, 2 et 3, l'employé est considéré comme étant en service actif. L'employé ainsi libéré continue de bénéficier de tous les avantages monétaires compris dans la convention collective de travail, ainsi que tous les droits et privilèges qui y sont rattachés. Sur présentation d'une **facture**, le Syndicat rembourse intégralement à la Direction, ou fait débiter à même le crédit annuel prévu à l'article 9,06, la somme que la Direction a elle-même **déboursée en incluant au salaire versé, les avantages sociaux ainsi que 8% correspondant aux vacances de l'employé durant son absence.**

Dans le même règlement signé fin décembre 2019, la Direction a accueilli dix-neuf griefs individuels relatifs à l'article 9 mettant ainsi fin à un dossier qui date de 2016.

Article 15.07 – Poste requérant peu d’expérience / Lettre d’entente 17 SPIHQ 05

L’application du règlement (17-SPIHQ-05) signé le 7 juin 2017 qui permettait à 70 ingénieurs temporaires d’obtenir leur permanence est maintenant complétée. Le Syndicat et Hydro-Québec se sont entendus pour clore ce dossier. Nous vous présentons la répartition des comblements réalisés par division. Nous en profitons pour féliciter les temporaires qui ont obtenu leur permanence.

Groupe Direction financière et contrôle	2 postes
HQ Innovation, équipement et services partagés	58 postes
HQ Production	7 postes
HQ TransÉnergie	1 poste
Vice-présidence Technologies de l’information et des communications	2 postes

Le Syndicat a entamé plusieurs discussions et négociations avec Hydro-Québec afin de remplacer des arbitres qui ont décidé soit de prendre leur retraite ou encore d’arrêter de prendre de nouveaux dossiers de griefs. Il faut dire que le processus d’arbitrage depuis quelques années était limité et nos journées d’arbitrage restreintes à cause entre autres de l’indisponibilité des arbitres. Le renouvellement de la liste des arbitres prévu à l’article 13.02 va nous permettre d’avancer nos dossiers litigieux où seule une décision arbitrale permettra de régler les différends.

Protocole d’arbitrage

Les délais dans le traitement des griefs sont hors de notre contrôle étant donné la disponibilité restreinte des arbitres. Comme vous le savez peut-être déjà, la priorité dans nos arbitrages est attribuée aux griefs de congédiement, aux longues suspensions et aux dossiers de harcèlement.

Le Syndicat a fait plusieurs représentations auprès d’Hydro-Québec en dehors et lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective. Le comité Négociation de concert avec le comité Griefs ont été impliqués pour l’élaboration d’un protocole qui permettra d’accélérer le processus de règlement et/ou d’arbitrage.

Ainsi, ce nouveau protocole d’arbitrage (projet pilote sur deux ans) comporte entre autres les éléments suivants :

- La mise à jour de la liste des arbitres (article 13.02).
- La fixation d’un minimum de vingt-six dates d’arbitrage avec la possibilité d’ajouter des dates supplémentaires pour le traitement de dossiers de congédiements ou de harcèlement.
- L’établissement avec l’employeur du calendrier des auditions pour l’année suivante.
- La possibilité de fixer des rencontres avec la Direction pour discuter des griefs actifs. Un minimum de quinze dossiers seront discutés lors de ces rencontres.
- La mise en place d’un processus de médiation afin de réduire le nombre de dossiers en attente de date d’arbitrage. Ainsi, les parties de concert avec le service de médiation pré-arbitrale de griefs du Secrétariat du travail conviendront de dates de médiation. Il est également possible de recourir au service d’un arbitre médiateur afin de régler certains griefs.
- La tenue des auditions d’arbitrage à Montréal dans la mesure du possible évitant ainsi des frais pour les déplacements de nos représentants syndicaux, de notre procureur, de nos témoins et de l’arbitre lui-même qui est payé à parts égales par les parties.
- L’octroi d’un crédit de libération de 45 jours par Hydro-Québec aux fins des libérations syndicales de nos représentants, et ce, afin de faciliter l’application de ce protocole et d’en assurer le suivi.
- Les parties se sont entendues pour faire le bilan et discuter du renouvellement éventuel de ce protocole 3 mois avant son arrivée à échéance.

Chargé d'équipe de travail (Lettre d'entente no 12)

Le comité Nomination en collaboration avec le comité Griefs et le Bureau ont convenu avec la Direction d'un document qui clarifie les règles d'application de la lettre d'entente no 12. Notamment, la composition du dossier qui doit être présenté au Comité de nomination des ingénieurs (CNI) lors de l'attribution d'une charge d'équipe. Voir [l'article](#) à cet effet par le comité Nomination. Il s'agit encore une fois d'une entente qui permettra de fermer plusieurs griefs syndicaux liés à l'application de la Lettre d'entente no 12 de la convention collective.

Le Bureau



**NICOLAS
CLOUTIER,
ING.**
Président



**CHARLES
OUELLET,
ING. M.Sc.A.**
1^{er} vice-président



**YANNICK
LEBLANC,
ING.**
2^e vice-président



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



**JONATHAN
AUBIN,
ING.**
Trésorier



**M. MARTEL,
ON EST TANNÉS
DE SE FAIRE
ROULER.**

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.**

MégaDôme
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 débris

Location d'abris
temporaires

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

www.echafaudageindustriel.com

**CONSTRUCTION
ST-ARNAUD INC.**

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

www.constructionst-arnaud.qc.ca

T : 418 362.2527

151, rue Principale
Sainte-Geneviève-de-Batiscan
(Qc) G0X 2R0

RBQ 2321-1642-52
ISO 9001

**SPÉCIALISTES
DE L'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE**

**Une expertise
reconnue
depuis 1979**

EnviroServices
Science et conscience de l'environnement

- Évaluation de sites, phases I, II, III, IV
- Caractérisation d'effluents liquides
- Développement durable et SME
- Recherche et développement
- Conception et gestion d'équipements pétroliers



**Concilier activités humaines et
impératifs environnementaux**



Longueuil
Montréal
Québec
Terrebonne

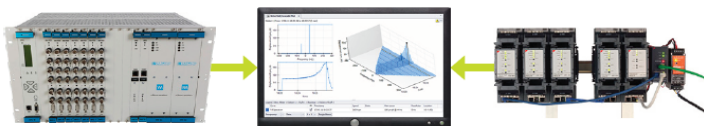
(514) 944-4069/(450) 471-0552
www.enviroservices.qc.ca

MEGGITT Vibro-Meter®

Pour la surveillance 4.0

500+ boîtiers d'instrumentation VM600 et chaînes de mesure associées installés au sein du réseau d'Hydro-Québec

- * ... et nous continuons depuis plus de 15 ans à améliorer et faire évoluer la **plateforme de mesure VM600**.
- * Ainsi que le **système distribué VibroSmart®** pour la mesure et l'analyse de vibration, d'entrefer et de tout signal rapide à l'aide d'un même module, réduisant drastiquement le câblage nécessaire.



- * Le tout relié au **logiciel expert VibroSight®** pour une analyse performante des données enregistrées par les systèmes VM600 et VibroSmart®.
- * Communications par protocole digital sécuritaire en accord avec les standards internationaux tel que Modbus et GOOSE (IEC 61850).

Pour plus d'informations, contactez votre représentant Meggitt local.

M. Grégory Zurbruggen
Directeur régional des ventes (énergie)
+1 (514) 956 0918
gregory.zurbruggen@meggitt.com

Vibro-Meter® 
www.meggittsensing.com/energy

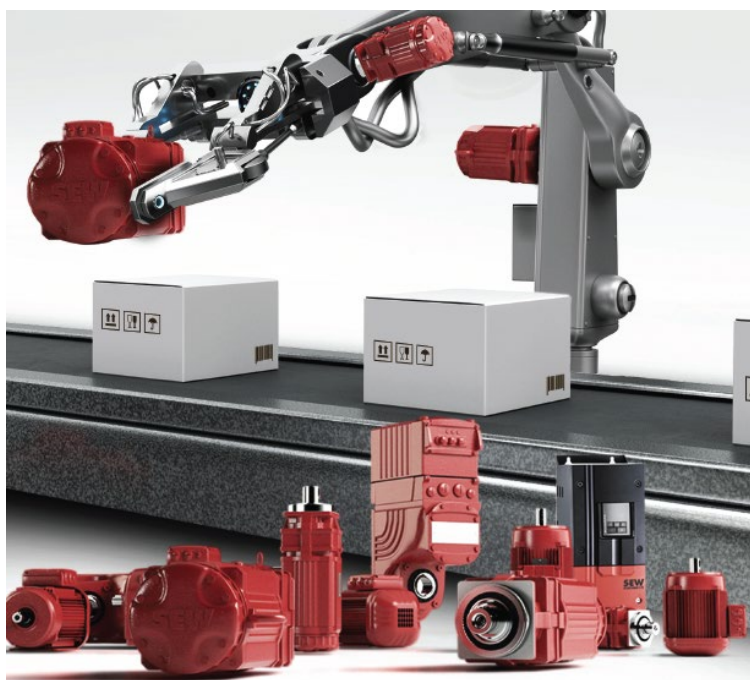
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

LE 31 MARS 2020
À 17 H

PALAIS DES CONGRÈS DE
MONTRÉAL

301, RUE SAINT-ANTOINE
OUEST, 5E ÉTAGE

SALLE 517D



Une famille à adopter.

Famille de produits complète offerte sur
www.sewcan.ca

SEW
EURODRIVE

Les membres qui désirent
poser leur candidature aux postes de :

- **Président**
- **2^e vice-président**
- **Trésorier**

peuvent se présenter directement à
l'assemblée au moment venu.
Tous les candidats disposent d'un maximum
de 5 minutes pour leur allocution.



CANDIDATURES AU BUREAU – ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2020

POSTE DE PRÉSIDENT



Lors de l'assemblée générale de mars prochain, je solliciterai votre appui pour m'élire à nouveau au poste de président.

Croyez-moi, je suis toujours aussi passionné et

j'aimerais que vous me confiiez à nouveau ce privilège de vous représenter pour les deux prochaines années.

Je désire continuer à promouvoir cette institution syndicale tout en relevant les défis immenses qui nous attendent, notamment dans cette période de négociation qui s'éternise malgré nous. La stabilité et la continuité sont essentielles afin d'être solide et ferme devant la demande exceptionnelle de notre PDG. Il s'agit d'un chemin exigeant mais passionnant pour moi.

Je ne veux pas prendre le crédit de toutes les réalisations du syndicat durant mes dernières années à titre de président, mais je suis certain d'y avoir contribué soit par mon leadership soit par mon travail acharné avec une équipe formidable de militants dévoués à la cause syndicale.

Malgré les défis encore immenses qui nous attendent, je crois être la personne pour cette tâche. Rappelez-vous que même si actuellement la haute direction vous a tourné le dos, je serai toujours là pour chacun de vous et mon travail se poursuivra en collaboration avec tous nos militants.

Nous avons une convention collective à signer et beaucoup de grands défis nous attendent !

Merci pour votre vote et votre confiance.

Nicolas Cloutier, ing.
Président



POSTE DE 2^E VICE-PRÉSIDENT



Je me présente Guy St-Germain, ingénieur réseau au CT Rouyn-Noranda. J'ai débuté ma première journée de travail à HQ le 7 octobre 1985 par une ligne de piquetage d'ingénieur à Rouyn-Noranda.

J'arrivais du privé et j'ai dû attendre jusqu'à 9h30 pour entrer voir mon futur patron. À cette époque, l'ingénieur avec qui je devais travailler était le délégué syndical. Je suis donc tombé dans la marmite syndicale dès le début de ma carrière.

Depuis ce temps, je suis passé au travers de 7 grandes réorganisations et déménagé 4 fois pour Hydro-Québec (Baie-Comeau, St-Hyacinthe, Beauharnois et retour à Rouyn).

Je suis un militant très engagé activement dans les fonctions suivantes :

- Délégué La Grande depuis près de 17 ans.
- Membre du comité CNI depuis 2003 et le responsable depuis 2008.
- Membre du comité Grieffs depuis 2012 et le responsable depuis fin 2017.
- Ex-membre du comité CTTA de 2011 à 2017.
- Délégué social depuis le début de 2019.

Je réponds quotidiennement aux questions des membres et même aux questions des ressources humaines pour l'interprétation de la convention collective. Je suis reconnu pour avoir une très bonne écoute et un très bon sens du jugement syndical et juridique. Grâce à ces acquis, j'ai pu défendre et régler des dossiers auprès des représentants d'Hydro-Québec durant les très nombreux CRT et arbitrages.

Je suis un gars d'équipe et d'action pour qui le statu quo n'est généralement pas une option. Il est maintenant temps pour moi de faire profiter le Bureau de ma grande sagesse et de mon expertise afin de faire respecter la convention collective mais surtout faire respecter vos droits dans la gestion improvisée et créative de la convention collective par les ressources humaines.

Merci de m'élire comme VP2 et de me faire confiance!

Guy St-Germain, ing.

CANDIDATURES AU BUREAU – ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2020

POSTE DE 2^E VICE-PRÉSIDENT



Lors de la prochaine assemblée du 31 mars, je solliciterai votre appui pour le poste de 2^e Vice-président.

À la dernière élection, vous m'avez accordé votre confiance et je souhaite continuer à vous représenter au sein de notre Syndicat.

Le travail est important et doit se poursuivre. Les dossiers de reclassification, de la santé psychologique au travail, de la valorisation des ingénieurs sont des dossiers très importants et qui me tiennent à cœur.

Nous devons continuer à travailler fort ensemble afin de poursuivre le combat, de défendre les intérêts de tous les ingénieurs, et de voir au respect de nos droits.

Nous n'avons toujours pas de convention collective. L'élection d'un 2^e Vice-président d'expérience qui connaît bien les enjeux, et qui sera en mesure de vous représenter adéquatement, est donc très importante.

La force du SPIHQ provient de tous ses membres! Nous sommes une équipe!

Je vous remercie pour votre confiance.

Yannick LeBlanc, ing.
Deuxième vice-président

POSTE DE TRÉSORIER



Depuis maintenant plus de 3 ans, vous m'accordez votre confiance dans la virage important que l'institution effectue. En effet, le SPIHQ a entamé une grande réforme interne au niveau de la gestion de ses finances, de la comptabilité, de ses procédures et processus internes autant que ses façons de faire.

J'ai eu l'occasion d'être au premier plan de ces changements majeurs tels que :

- Achat des locaux du SPIHQ et réalisation du projet de construction des nouveaux locaux incluant le design et l'ingénierie ;
- Le journal L'ÉCHO 100 % numérique et produit à l'interne générant près de 100 k\$ de revenus annuellement ;
- Gestion plus simple et efficace du Fonds d'éventualité ;
- Comité Négociation (toujours en cours) incluant une campagne de mobilisation et d'affichage jamais vue auparavant ;
- Passage de l'organisation en mode « 2.0 » en numérisant les processus internes, les paiements, les signatures, etc. ;
- Sans compter le développement d'un nouveau logiciel SPIHQ permettant de centraliser la gestion syndicale et le site web dans une seule application.

Le tout sans compter les nombreux dossiers syndicaux ou personnels d'ingénieurs toujours défendus avec autant d'ardeur et de passion.

Ainsi donc, je désire poursuivre l'aventure dans un nouveau mandat afin de continuer ce que nous avons entrepris et finaliser la prochaine convention !

Merci de votre appui !

Jonathan Aubin, ing.
Trésorier



Spécialités:
Construction et entretien
de lignes de transmission



R.B.Q.: 2347-5114-55

ISO 9001

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

Téléphone: 418-872-7420
Télécopieur: 418-872-2001
Courriel: glr@glr.qc.ca
www.glr.qc.ca

ISO 9001

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

Fiers membres de : CERC et Worldwide ERC, OACIQ

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!



**M. MARTEL,
ATTENTION,
ÇA POURRAIT
DÉRAPER.**

SPIHQ

ProsDepuis75Ans.com

DOSSIER OFFICIEL DE L'EMPLOYÉ DÉSISTEMENT D'HYDRO-QUÉBEC

CHRONOLOGIE D'UNE SAGA AMÈRE



PAR **JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier



C'est sans grande surprise qu'Hydro-Québec s'est finalement désistée, le 10 janvier 2020, de sa demande auprès de la Commission d'accès à l'information (CAI) dans la cause du dossier d'employé.

Voici la chronologie des événements principaux de ce dossier:

- Le 15 avril 2019, le SPIHQ envoie un Message Pyramidal (MP) à tous ses membres les informant de certains aspects du « Dossier d'employé » et les encourage à en faire la demande.
- Le 3 mai 2019, le Président du SPIHQ réagissait aux nombreux courriels reçus à l'effet que Hydro-Québec souhaitait ne pas tenir compte des nombreuses demandes en vertu de l'art. 137.1 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Les procureurs du SPIHQ ont immédiatement été saisis du dossier.
- Le 14 mai 2019, un MP est envoyé pour apporter certaines précisions sur les obligations d'Hydro-Québec.
- Le 4 juin 2019, un autre MP fut envoyé celui-ci contenant la correspondance envoyée à la CAI stipulant que cette dernière n'a pas autorité dans le dossier.
- Le 21 juin 2019, le SPIHQ transmet une mise en demeure à Nathalie Dubois car Hydro-Québec a elle-même enfreint son devoir de confidentialité lors de l'envoi d'un courriel et que cette dernière a même été en mesure de supprimer le dit courriel à l'insu des ingénieurs directement dans leur Outlook ! Le 25 juin 2019 un MP est envoyé à ce sujet
- Le 22 août 2019, un MP informait les membres que la CAI avait convoqué les parties à une conférence de gestion le 26 novembre 2019.

La conférence de gestion a lieu le 26 novembre et c'est lors de celle-ci qu'un protocole d'audience fut déterminé et accepté par les parties. La CAI accepte par ailleurs que le SPIHQ soit le représentant unique des centaines d'ingénieurs ayant fait la demande.

La prétention du SPIHQ a toujours été que la CAI n'avait pas compétence pour traiter ce litige, que Hydro-Québec souhaitait judiciaire. Pour le SPIHQ, la convention est claire, et lorsque l'employeur ne respecte pas une clause, c'est plutôt à un arbitre de relation de travail de traiter de la question.

Dans ce cas-ci, les ingénieurs n'ont fait qu'exercer leur droit en vertu de l'Article 10 de la convention collective. Personne n'a fait de demande d'accès à l'information sur des données ne lui appartenant pas.

C'est ainsi que les procureurs patronaux entendent finalement raison à quelques jours du début des audiences à la CAI. Cependant, Hydro-Québec refuse toujours de fournir les fameux dossiers d'employés aux ingénieurs en ayant fait la demande.

Pour cette raison, le SPIHQ et ses procureurs sont en réflexion sur les moyens futurs à utiliser n'excluant pas une ordonnance de sauvegarde étant donné le préjudice non négligeable relié à cette saga. Entre temps, une date d'audience devant l'arbitre de relation de travail a été fixée le 3 avril prochain.

Lizotte



SOLUTIONS

Gestion du risque des activités du castor
Beaver Activities Risk Management

Pourquoi **SUBIR**
ce qui peut être
ÉVITÉ ?

Bien gérer les activités
du castor, **augmentera**
la **durée de vie** de vos infrastructures!

- Démantèlement manuel des barrages de castors
- Capture
- Système de contrôle
- Suivi
- Planification
- Formation

Contactez-nous et demandez **AIDE** (Analyse Inventaire Déprédation Écologique)

926, route de la Seigneurie
Saint-Roch-des-Aulnaies (Québec) G0R 4E0
Bureau : 418 919-1001 | Cell. : 418 952-0945
info@lizottesolutions.com | www.lizottesolutions.com

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

CANADA
LES SOCIÉTÉS
LES MIEUX
GÉRÉES

Membre platine

Une entreprise de chez nous



Intertek

Tél.: 1-800-661-2400 • Téléc.: 1-800-661-2212

Courriel: info@tenaquip.com • www.tenaquip.com

ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE

Ancrages Canadiens



Hegedus Ltée

Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957

ISO 9001: 2015

Ramset UCAN RED HEAD WALTER Milwaukee BOSCH

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

QUAND SONNE LA RETRAITE !



2010 : Signature de la Convention Collective



2020 : Une retraite aux couleurs du SPIHQ

Le 18 février dernier, un vibrant hommage a été rendu à un grand personnage lors d'un 5 à 7 à la fois festif et amical dans un pub sympathique de la rue St-Denis. Ramzi Chahine, l'un des piliers du SPIHQ tire sa révérence et prend sa retraite d'Hydro-Québec avec presque 32 ans derrière la cravate. Il aura été de tous les grands débats des années 1990 et 2000 et aura marqué le SPIHQ d'une façon indélébile. Mentor pour certains, ami et collègue pour d'autres, il a personifié avec son équipe un professionnalisme devenu marque de commerce et qui a contribué à la force du SPIHQ que l'on connaît aujourd'hui. Nous poursuivons avec détermination et ténacité, avec nos couleurs, le même esprit d'équité et de respect de nos droits face à un employeur dont la Direction semble parfois errer.

Entré au service d'Hydro-Québec en mai 1988 à la direction Analyse de réseau puis à la Planification et Exploitation du réseau, notre jeune premier n'aura pas mis longtemps pour comprendre et s'impliquer à la cause syndicale. Délégué syndical et fervent militant dans différents comités, il est aux premières loges de négociations conflictuelles avec Hydro-Québec en 1996, avec un enfant en route. En 1999, des négociations plus harmonieuses conduisent à une nouvelle convention et à la venue d'un second bébé pour la petite famille Chahine. Le troisième enfant arrivé, avec la bénédiction de son épouse Françoise, il brigue la présidence du SPIHQ. De 2002 à 2012, monsieur le Président a piloté d'une main de maître le Bureau du SPIHQ et contribué à des ententes ordonnées avec l'employeur et au règlement de nombreux conflits. Ce fût une période riche à tous points de vue où l'ensemble des ingénieurs ont pu profiter de son leadership et des contributions que lui et son équipe ont apporté au monde hydro-québécois. Il avait également tout le respect qui lui était dû de la haute Direction d'Hydro-Québec.

De retour à la pratique de l'ingénierie jusqu'à la fin 2019, Ramzi aura fait profiter l'entreprise de son expertise et de ses talents dans une équipe dynamique, la fibre syndicale toujours bien ancrée en lui. Maintenant jeune retraité, Ramzi va pouvoir mener à bien de nouveaux projets et se permettre de nouveaux défis, avec sa famille. Et nous comptons sur lui au SPIHQ pour ses précieux conseils.

Bonne retraite Ramzi et au nom de tous les ingénieurs syndiqués d'Hydro-Québec, un immense merci pour ton dévouement indéfectible et ta contribution incommensurable à la cause syndicale. Un merci tout spécial de toute l'équipe du SPIHQ pour ton professionnalisme et ton support à tous les niveaux. Un très grand merci également pour ce que nous aurons partagé aux niveaux professionnel et amical.

Profite bien de cette retraite Ramzi et à bientôt.

Le Bureau et les employées de la permanence du SPIHQ

Printemps 2020



PRÉSENTATION DU COMITÉ GESTION DU FONDS D'ÉVENTUALITÉ



PAR DANIEL
BEAULIEU, ING.

Responsable des comités
Gestion du Fonds d'Éventualité,
Avantages sociaux,
Gouvernance et éthique
et
Délégué de la section
Manic/Matapédia

Vous le savez, le rôle du comité GFÉ est de voir à la gestion du Fonds d'éventualité de façon prudente, diligente, dans le meilleur intérêt des membres, suivant la Politique de gestion des placements. Voici un résumé des activités du comité pour l'année 2019.

Performance du Fonds d'éventualité en 2019 : des changements payants

Le Fonds d'éventualité a affiché un rendement de 12,92 % en 2019. Ce rendement est le meilleur du Fonds depuis sa création. Ce résultat découle de changements importants qui ont été faits dans la gestion du fonds lors des deux dernières années.

Tout d'abord, un bref rappel de l'histoire du Fonds d'éventualité. À ses débuts, le fonds était essentiellement investi dans des fonds communs de placement. Les années 2000 ont vu l'offre de Fonds négociés en bourse se diversifier de façon importante, ce qui a entraîné une transition des investissements du fonds vers ces produits par l'entremise d'un courtier de plein exercice. En 2020, le Fonds est maintenant investi dans trois fonds d'allocation d'actifs négociés en bourse par l'entremise d'un service de courtage à escompte. Cette transition découle de l'application des 4 principes essentiels en matière de placement, identifiés par Vanguard¹ comme étant : objectifs, équilibre, coûts, discipline.

1- Établir des objectifs de placement clairs et adaptés

L'objectif du Fonds d'éventualité est de permettre au SPIHQ de disposer d'un fonds qui lui permettra d'assurer son autonomie financière en cas de besoin. Le fonds doit permettre une certaine croissance à long terme tout en ayant une volatilité limitée. Le rendement est donc quelque peu sacrifié au bénéfice d'une atténuation des variations de la valeur du fonds.

2- Répartir adéquatement l'actif au moyen de fonds bien diversifiés

Une analyse des caisses comparables et des risques a permis de déterminer qu'une allocation à 40 % d'obligations et 60 % d'actions était optimale pour les besoins du SPIHQ. À l'intérieur de ces catégories d'actifs, une diversification adéquate est requise. Celle-ci est donc réalisée en optant pour de grands fonds indiciels d'actions représentant les différents marchés mondiaux. Du côté obligataire, la diversification s'effectue par une diversité d'émetteurs et d'échéances.

3- Réduire les coûts

Les coûts évités représentent un rendement assuré. Les coûts du service de courtage de plein exercice payés à même le fonds ont déjà représenté plus de 40 000 \$ annuellement. Une révision des besoins du comité à ce niveau a permis d'épargner en totalité ce montant en procédant à un transfert vers un service de courtage à escompte qui ne facture aucun frais annuel ni de frais sur les transactions de fonds négociés en bourse.

Les frais de gestion des fonds négociés en bourse ne peuvent toutefois pas être évités. Néanmoins, ceux-ci varient d'un fonds à l'autre. Le comité opte donc, dans la mesure du possible, pour les fonds répondant aux profils recherchés qui ont les frais les plus bas. Ces frais pouvant varier de 0,05 % à plus de 0,50 %, le potentiel d'économies réalisées à l'échelle du fonds se calcule en dizaines de milliers de dollars.

4- Garder la tête froide et s'imposer une discipline sur le long terme

Avec une présence de plus en plus marquée de la gestion indicielle, les études récentes démontrent malgré tout que le comportement des investisseurs joue un rôle déterminant dans le rendement obtenu². Même en comptant sur la gestion indicielle, plusieurs investisseurs ne résistent pas à la tentation de modifier l'allocation de leurs actifs dans une vaine tentative de prédire le comportement des marchés. Ils obtiennent ainsi des rendements inférieurs aux indices même s'ils investissent dans les fonds indiciels!

La stratégie de gestion du fonds est de maintenir en tout temps l'allocation d'actifs qui découle des objectifs du fonds. En effet, tenter de jouer avec l'allocation s'avère statistiquement perdant. La conséquence directe est que le rendement obtenu est inférieur à celui attendu pour le niveau de risque des placements détenus.

Politique de placement du Fonds d'éventualité

Maintenant que le comité a orienté ses actions en se basant sur les constats faits par Vanguard, entre autres, il travaille également sur une révision de la politique de placement avec des principes bien définis pouvant assurer également une pérennité à cette approche.

En prime : Nouveaux produits disponibles

La révision de la gestion du fonds d'éventualité a pu bénéficier d'un coup de main inattendu en cours de route. En effet, Vanguard a lancé en février 2018 des fonds négociés en bourse d'allocation d'actifs³ et la concurrence a, depuis, emboîté le pas. Ces fonds offrent différentes répartitions entre les actions et les obligations. De plus, chaque catégorie d'actifs est grandement diversifiée. Surtout, ces fonds sont rééquilibrés automatiquement afin de s'assurer de garder le cap sur les objectifs d'allocation. Finalement, les frais de gestion d'environ 0,2 % de ces fonds sont bas, d'autant plus que ceux-ci offrent une solution de placement clé en main.

En conclusion

Le rendement obtenu par le Fonds d'éventualité en 2019 ne découle pas d'une prise de risque accrue ou encore de l'application d'une quelconque stratégie révolutionnaire de placement. Il découle simplement d'une approche typique des ingénieurs : l'utilisation rationnelle de techniques scientifiquement démontrées. Celles-ci ne garantissent pas que le fonds ne subira pas de pertes à l'occasion, mais cela assure que le rendement à long terme sera optimal pour les risques encourus et que nous serons là pour récolter les rendements quand ils auront lieu, comme ce fut le cas en 2019.



- 1- <https://www.vanguardcanada.ca/documents/investment-principles-wp-fr.pdf>
- 2- https://youtu.be/w_aOERmUWdA
- 3- https://www.vanguardcanada.ca/documents/investing-made-simple_fr.pdf

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

EP-CA.MERSEN.COM

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

merSen
Expertise, our source of energy

Ingénierie électrique sur mesure

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

TECHNOLOGIES
DUAL ADE

Tél. : 1 819 829-2100
Télec. : 1 819 829-2363
info@dual-ade.com

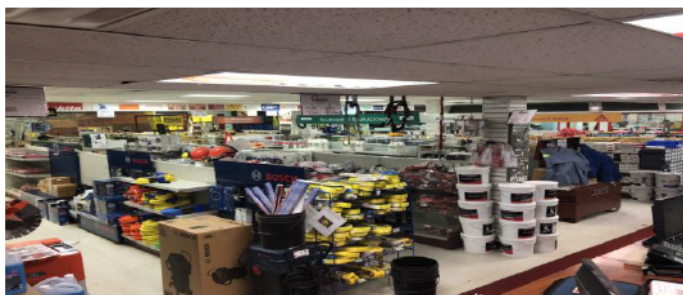
4025, rue Letellier
Sherbrooke (Québec)
Canada J1L 1Z3
dual-ade.com

Les entreprises
Givisco INC

SPÉCIALITÉS ET MATÉRIAUX POUR LA CONSTRUCTION
BUILDING MATERIALS & CONSTRUCTION SPECIALTIES

BRIQUES ET PIERRES
BRICKS AND STONES

FIXOPRO



Montréal 514-327-7175	Québec 418-871-3377	Saguenay 418-545-1945	Gatineau 819-770-5582
Sherbrooke 819-347-1020	Boucherville 450-449-0800	Trois-Rivières 819-373-9090	Laval 450-667-5600
Rimouski 418-722-0146	Kingston 613-389-3100	Toronto 905-417-3040	Brossard 450-659-8555



TRANSFORMATEURS LIMITED
PIONEER
TRANSFORMERS LTD



Fabriqueur 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
Granby, Québec

RELATIONS DE TRAVAIL - TOUT UN MONDE!



PAR **ZAKIA SABOUR**
Agente de grief

Un litige qui découle de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution d'une convention collective relève exclusivement du tribunal d'arbitrage. La compétence des tribunaux d'arbitrage s'est précisée au fil des ans et l'étendue de la compétence des arbitres est davantage connue.

Quand un litige découlant de la convention collective survient entre un employeur et un employé syndiqué, il est du ressort exclusif de la compétence du tribunal d'arbitrage et de l'arbitre de le trancher.

Les arbitres de griefs ont la compétence d'appliquer les lois d'ordre public dans le cadre d'une convention collective, même en l'absence de dispositions spécifiques dans celle-ci.

Chaque année, de nouvelles sentences arbitrales et de nouveaux arrêts des différents tribunaux viennent clarifier le champ de compétences des arbitres de relation de travail en plus d'enrichir la jurisprudence en matière de résolution de litiges dans le domaine des relations de travail.

En matière de relations de travail, on ne peut préjuger de façon absolue l'issue d'un litige même si l'on est en présence d'une jurisprudence, car l'arbitre n'est pas lié par des décisions antérieures, ni même par ses propres décisions. Sa décision doit être raisonnable et doit respecter les règles de justice naturelle.

Chaque litige est un cas d'espèce qu'il faut traiter en tenant compte des éléments factuels de l'événement du dossier. Parfois, certains litiges semblent identiques à d'autres déjà réglés.

L'arbitre de griefs a le pouvoir d'interpréter tout article du Code civil, du Code du travail ou des chartes des droits et libertés de la personne pour se prononcer sur l'ensemble du litige qui lui est soumis. Toutefois, dans certaines circonstances où l'employé ne pourrait recourir au tribunal d'arbitrage pour des raisons d'intérêt divergent entre lui et son syndicat, il peut s'adresser directement au Tribunal administratif du travail.

Le délai pour déposer un grief qui, éventuellement, aboutira devant un tribunal d'arbitrage est court et défini dans la convention collective (42 jours calendrier). Ce délai débute le jour où vous prétendez qu'il y a faute et préjudice.

Soyez vigilants!





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



BELZONA®
Réparer • Protéger • Améliorer

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

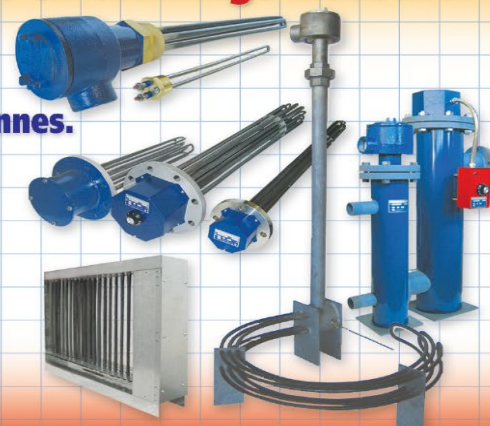
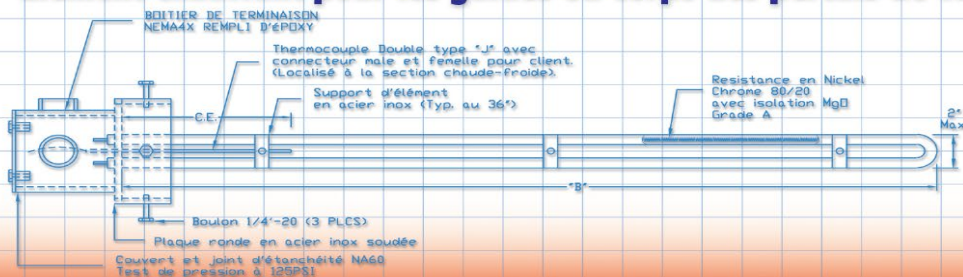
Téléphone: (418) 871-4666
Télécopieur: (418) 871-4970
Sans frais: 1-888-837-1867
info@belzonaquebec.com

BUCAN

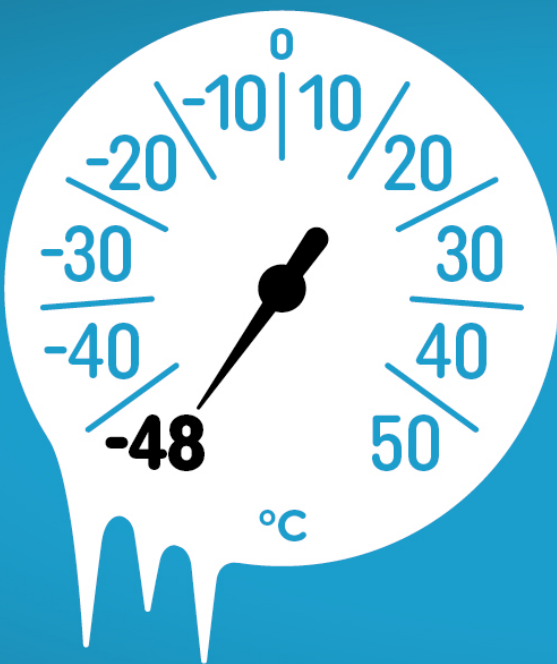
ÉLÉMENTS CHAUFFANTS BUCAN INC.

Spécialistes Innovateurs en Chauffage Industriel

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



**M. MARTEL,
NE RESTEZ PAS
DE GLACE.
ENTENDONS-NOUS.**

PROCESSUS DE NOMINATION DES INGÉNIEURS À HYDRO-QUÉBEC



PAR GUY ST-GERMAIN, ING.

Responsable des comités
Nomination,
Grief
et
Délégué
section La Grande Rivière

Souhaitez-vous postuler sur un avis de poste vacant (APV) afin de réorienter votre carrière ou améliorer votre sort?

Peu importe la raison, cet article vous aidera à comprendre le processus de nomination des ingénieurs à Hydro-Québec.

Le comblement des avis de postes vacants (APV)

Les postes affichés sur l'intranet peuvent être d'une durée temporaire ou permanente. Que vous soyez un employé permanent ou temporaire, vous avez le droit de postuler sur un poste en tout temps. Les règles s'appliquent de la même manière pour tout le monde. Après avoir postulé par l'entremise d'Intranet, vous allez recevoir un accusé de réception par courriel. Sinon, validez auprès des Ressources humaines au numéro indiqué dans le bas de l'APV.

Les postes temporaires sont affichés en premier lieu dans la région ou dans une Direction pour une durée de 7 jours. Si le poste n'est pas pourvu par l'un des candidats éligibles, il sera affiché au niveau provincial pour une durée de 21 jours ou 28 jours, dépendant de la période de l'année. Cependant, vous avez sans doute remarqué que la plupart des affichages temporaires sont affichés simultanément dans la région ou dans une Direction et au provincial; ceci dans le but d'éviter des délais de comblement. Ainsi, plusieurs ingénieurs postulent sur les deux affichages par méconnaissance du processus de comblement.

À cet effet, tous les noms des candidats ayant postulé apparaissent sur un registre de candidatures associé à chaque APV selon le statut des candidats, et ce, même si vous n'avez pas postulé sur le bon affichage. Par exemple, si vous appliquez sur l'affichage de Direction ou d'une région et que vous n'êtes pas de cette Direction ou région, votre candidature sera inscrite sur le registre quand même, mais elle ne sera pas considérée. Par contre, vous devez avoir postulé sur le poste provincial affiché pour que votre candidature soit évaluée, s'il n'a pas été pourvu à l'étape Direction ou région.

Une petite nuance : les excédentaires ont la même priorité sur les deux types d'affichages temporaires.

Les postes permanents sont affichés seulement au niveau provincial pour une durée de 21 jours ou 28 jours dépendant de la période de l'année.

Sur la base des CV reçus, la Direction fait une sélection des candidats potentiels pouvant répondre aux exigences et les convoque en entrevue. À cet effet, **le candidat sélectionné doit répondre à toutes les exigences demandées à l'APV, telles qu'écrites.**

Par exemple, si un diplôme en génie électrique est exigé, les candidatures ayant un diplôme en génie physique ou en génie production automatisé ne seront pas considérées. Par contre, si un diplôme en génie électrique ou domaine équivalent est demandé, tous les diplômes dans le domaine électrique seront acceptés.

Autre exemple, si une expérience est demandée en maintenance **et** en exploitation, ça prend les deux exigences. Sinon, avec un « **ou** », c'est l'une des deux.

Un atout n'est pas essentiel, mais peut aider à la sélection ou à départager les candidats.

Afin d'améliorer vos chances de sélection pour une entrevue par la Direction, **vous devriez produire un CV résumé** qui répond par quelques exemples à chacune des exigences du poste (compétences techniques et comportementales). L'important est d'en faire un résumé concis et précis, car il ne s'agit pas d'un dossier de reclassification. Le CV général sera joint en annexe seulement.

Les exigences du poste pour les compétences techniques et comportementales afin de départager ou sélectionner les candidats sont définies par la Direction et ne sont pas conventionnées.

Pour les exigences techniques, les paramètres énumérés ci-dessous sont les plus souvent utilisés par la Direction. Les exigences techniques sont généralement évaluées en termes de niveaux d'expérience associés à chacune des exigences.

Usuellement, la méthode préconisée par la Direction pour évaluer le niveau d'expérience de chaque candidat est basée sur le nombre d'année d'expérience. Cette notion de nombre d'années est utilisée à titre de référence seulement et rend plus facile pour l'employeur l'utilisation des critères d'évaluation. Pour les fins de compréhension, nous avons jugé bon de vous les présenter :

- **Avoir une connaissance dans le domaine** : les connaissances ne constituent pas une expérience de travail
- **Avoir une expérience dans le domaine** : avoir œuvré environ 1 à 3 ans
- **Avoir une bonne expérience ou grande expérience dans le domaine** : avoir œuvré environ 3 à 5 ans
- **Avoir une très bonne expérience ou très grande expérience dans le domaine** : avoir œuvré environ 5 à 10 ans
- **Avoir une vaste expérience dans le domaine** : avoir œuvré plus de 10 ans

Ces critères d'évaluation ne font pas partie de la convention collective.

Pour les compétences comportementales, la Direction utilise certains critères, comme par exemple :

- **Exemple 1** : Démontrer la maîtrise des compétences suivantes : centré sur le client / travail en équipe / agile et orienté sur les résultats / capacité d'adaptation.
- **Exemple 2** : Avoir démontré des capacités prononcées de communication, de coordination, de créativité, d'adaptation, de travail en équipe et de leadership efficace...).

Ces critères d'embauche sont « subjectifs », donc presque impossibles à évaluer sur papier. Habituellement, ces exigences sont évaluées lors d'une entrevue; **votre performance lors de l'entrevue fera donc toute la différence!** C'est le meilleur vendeur en entrevue qui aura le plus de chances d'être choisi, jugé et évalué par la Direction.

En résumé, cela signifie qu'un candidat très expérimenté peut ne pas être choisi parce qu'il a eu une mauvaise évaluation comportementale ou parce qu'il n'a pas certaines aptitudes particulières. C'est donc **votre responsabilité d'améliorer vos compétences comportementales** et de développer certaines expériences et habilités manquantes à travers vos formations.

L'article 15.05 de notre convention collective détermine aussi l'ordre de priorité de comblement parmi les candidats ayant postulé sur l'APV selon l'échelle suivante:

- 1) Le plus qualifié des employés permanents excédentaires et des ingénieurs excédentaires non assujettis au SPIHQ occupant un poste de chef de division dans une région;
- 2) Le plus qualifié des employés permanents travaillant depuis au moins trois (3) ans à la région Manicouagan, à la région La Grande ou aux Îles-de-la-Madeleine;
- 3) Le plus qualifié des employés permanents et des ingénieurs non assujettis au SPIHQ occupant un poste de chef de division dans une région;
- 4) Le plus qualifié des employés temporaires ayant cumulé plus de six mois de service incluant ceux ayant été licenciés depuis moins de deux ans;
- 5) La Direction peut nommer tout ingénieur non assujetti au SPIHQ déjà à son emploi (exemple : IREQ et temporaires moins de 6 mois);
- 6) La Direction peut embaucher à l'externe selon les mêmes exigences pertinentes requises de l'affichage interne du poste.

Les candidats de même priorité sont comparés entre eux, sur une grille d'évaluation. Par exemple, un employé permanent (priorité 3) qui répond à toutes les exigences ne peut être comparé avec un employé temporaire (priorité 4). Ils sont évalués soit par des "oui ou non" ou soit selon un pointage pour chacune des exigences demandées dans l'APV. Lorsque tous les candidats d'une même priorité ont été évalués et qu'aucun ne répond à toutes les exigences, on peut passer à la priorité suivante.

Par la suite, le gestionnaire et le conseiller des Ressources humaines complètent le dossier et envoient leur recommandation du candidat choisi au Comité de Nomination des ingénieurs (CNI).

Si aucun candidat ne répond à toutes les exigences de l'emploi, la Direction n'a d'autre choix que d'annuler l'affichage ou d'en présenter un nouveau. En tout temps, la Direction peut décider d'annuler l'APV et si le dossier de comblement n'est pas présenté dans un délai de six mois à partir de la date de début de l'affichage, l'APV est considéré comme périmé (article 15.11).

Le Comité de nomination des ingénieurs (CNI)

Le CNI est paritaire et est constitué de deux membres désignés par le SPIHQ et de deux membres désignés par la Direction. Ce comité se rencontre environ une fois toutes les trois semaines et entérine les nominations d'ingénieurs. Il est important de noter que le CNI n'a pas accès à tous les documents du dossier de comblement, mais seulement aux documents suivants :

- La lettre de recommandation;
- L'avis de poste vacant APV;
- Le registre des candidatures;
- La grille d'évaluation;
- Les lettres de désistement;
- Le CV (candidat sélectionné à l'externe).

Si vous êtes le candidat retenu, le gestionnaire vous appelle normalement avant d'envoyer sa recommandation au CNI pour être sûr que vous voulez toujours le poste. Cependant, assurez-vous que votre dossier soit entériné par le CNI avant d'annoncer la nouvelle ou, du moins, avoir une lettre du gestionnaire confirmant votre nouvel emploi. Il arrive parfois qu'un dossier puisse être bloqué pour diverses raisons (périmé, grief, non-conformité, etc.)

Selon l'article 15.08 de notre convention collective, la Direction informe par écrit chacun des candidats de la décision prise dans son cas. À sa demande, l'employé peut connaître les raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue en s'informant auprès de la Direction.

Si vous n'êtes pas retenu et que vous jugez que vous répondez à toutes les exigences **techniques et comportementales**, tout en respectant l'ordre de priorité selon l'article 15.05, vous pouvez déposer un grief individuel. **Cependant, vous aurez le fardeau de la preuve!** À cet effet, selon l'article 12.02, vous avez 42 jours après avoir été informé de la décision pour déposer un grief.

Sans faire de grief, connaître les raisons pour lesquelles vous n'avez pas été retenu serait pertinent pour vous aider à améliorer vos compétences techniques et/ou comportementales lors des prochains affichages de postes.

Pour terminer, il est très important d'informer les membres du comité Nomination du SPIHQ si vous avez des doutes sur l'impartialité de la Direction ou si vous avez de l'information démontrant un conflit ou une apparence de conflit d'intérêts lors du processus de comblement d'un APV. Par contre, le syndicat n'a pas de contrôle sur les exigences demandées puisque nous n'avons pas un régime « poste » avec des profils prédéfinis.

Pour voir le résultat des complements de postes (dossiers entérinés seulement), vous êtes invités à vous rendre sur le site du SPIHQ (www.spihq.qc.ca) à l'onglet « Documents », sous l'item « Nominations entérinées ».

Pour toute question, n'hésitez pas à communiquer avec nous à spihq@spihq.qc.ca.

VOTRE SÉCURITÉ EST IMPORTANTE POUR NOUS



PAR **YANNICK
LEBLANC,
ING.**
2^e vice-président

Nous sommes lundi matin. Je me fais réveiller par mon assistant vocal. Je l'aime beaucoup, c'est pratique, il m'écoute tout le temps. Je n'ai pas le temps pour un café, il est déjà trop tard. Je ne l'avais pas programmé. Je prends mon cellulaire intelligent. Je sors de chez moi, mets l'alarme avec l'application web, je quitte ma demeure sécurisée, le système de domotique régule le chauffage et l'éclairage de la maison de façon automatique, que je peux d'ailleurs modifier en tout temps à distance. Je prends ma voiture. L'écran de la console de navigation m'indique une mise à jour du logiciel GPS. Je n'y prête pas trop d'intérêt. De toute façon Waze me permet de suivre mon déplacement en temps réel et m'indique les zones à éviter.

J'arrive au terminus et me stationne au même endroit qu'à l'habitude. Sinon, l'application de géolocalisation me permettra de localiser facilement ma voiture. Il fait froid. Je récupère mon sac à dos, je me dépêche et j'entre dans l'autobus. Bonjour! Bonjour! Je passe ma carte d'accès. Bip! Bip! Dans l'autobus, j'en profite pour lire quelques courriels et les nouvelles du jour. Dans le monde, un nouveau virus commence à causer la panique. J'arrive au terminus Centre-Ville. Je me dépêche et me dirige vers le métro. Au tourniquet, je passe mon autre carte de transport. Encore un autre bip-bip!

À la sortie du métro Place d'Armes, une bourrasque me fait reculer. Je me questionne. S'agit-il d'un signe?

Après plusieurs minutes de marche, j'arrive au siège social d'Hydro-Québec. Je fouille pour trouver ma carte d'accès et je la présente au lecteur de carte. Le portillon s'ouvre et je monte dans l'ascenseur. Ouf! Enfin arrivé à mon étage! Ma carte d'accès me permet d'entrer. J'en aurai besoin pour rentrer à nouveau si je me déplace ailleurs ou si je vais aux toilettes.

J'entre mon nom d'utilisateur et mon mot de passe sur l'ordinateur, puis je démarre mon totalisateur. Je salue mes collègues puis consulte mes courriels. Tiens, le message hebdomadaire du président et quelques messages d'importance. Je prends le temps de bien les lire. Je clique sur quelques liens ici et là. Au fil de ma navigation, je consulte aussi mes courriels personnels. J'attends une réponse importante d'un fournisseur. Après tout, ça ne sera pas très long. Je consulte un site de nouvelles : la météo ne s'améliore pas, le virus a causé de nouvelles victimes. On voit le décompte changer d'heure en heure.

Voici l'heure de la quotidienne. Que dire de plus, je m'y intéresse drôlement...

J'en profite pour compléter ma feuille de temps et retravailler un rapport. J'ai le temps d'écrire un nouveau courriel et de payer une facture sur mon compte bancaire. C'est maintenant l'heure du dîner. Je pars vers la cafétéria pour mieux revenir. Je paie avec ma carte de débit. Au retour, j'ai oublié ma carte d'accès, le portillon n'est pas encore doté de la reconnaissance faciale, quel dommage! J'entre avec un collègue. Au retour, j'en profite pour faire quelques appels personnels et professionnels. Je travaille encore sur mon rapport. Quelques cafés plus tard, c'est déjà la fin de la journée. J'arrête le totalisateur et je verrouille l'ordinateur. Je retourne à la maison, repasse mes cartes de transport et reprends la voiture, avec le GPS qui suit ma progression partout. À la maison, j'enlève l'alarme avec l'application.

En soirée, je fouille sur Internet et regarde pour des voyages et pour l'achat d'une nouvelle télé. Curieusement, je reçois plein d'annonces de voyages et de modèles de téléviseur intelligent sur Facebook, mais je n'en fais pas de cas. Je télécharge de la musique et des vidéos en ligne, je reçois des avis de mon fournisseur sur l'atteinte de 80% du volume auquel j'ai droit. C'est normal. Mon antivirus m'informe que je dois faire la mise à jour de l'application, j'accepte sans réfléchir.

Je regarde les nouvelles à la télévision : il y a un reportage sur la sécurité informatique et sur notre vie privée. Je me pose la question suivante : dans toutes mes activités aujourd'hui, ai-je été surveillé? La réponse est toute simple :

Tous mes faits et gestes ont été enregistrés. Je suis surveillé en continu.

Les caméras de surveillance du stationnement incitatif et du métro ont filmé mes déplacements. Elles sont là pour me protéger. J'ai utilisé mes cartes de transports dans l'autobus et à la station de métro. J'imagine que les responsables de ces entreprises pensent à ma sécurité en suivant mes allées et venues.

La totalité des données d'utilisation de mon cellulaire figurent dans une gigantesque base de données. Mes courriels professionnels et personnels sont archivés et conservés, même ceux supprimés. Après tout, il se pourrait que quelqu'un en ait besoin dans quelques années.

En entrant dans l'immeuble d'Hydro-Québec, des caméras m'ont filmé. En traversant le portillon d'accès, mon entrée a été enregistrée sur les systèmes informatiques, de même que mes entrées dans les locaux de l'étage. Sur l'ordinateur d'Hydro-Québec, j'ai entré mon mot de passe. Ils savent quand je me suis connecté. En naviguant sur le Web, tous les sites que j'ai visités ont été scrutés à la loupe en fonction des règles de sécurité préétablies. Tout le contenu a été déchiffré, examiné et vérifié. Je reçois des courriels de collaborateurs externes avec des documents pdf attachés qui ont été sécurisés par l'entreprise avec la mention "secure". J'ai envoyé des courriels, l'entreprise le sait également. Ils décodent mes accès de mes transactions bancaires. En fait, ils savent même la moyenne de temps qui se passe entre 2 mouvements de souris dans une journée typique, les touches que j'ai pesées et le nombre de clics de ma souris. En utilisant le téléphone d'Hydro, les métadonnées comme le numéro du destinataire, la date, l'heure et la durée de l'appel ont été enregistrées et cataloguées.

En utilisant un véhicule d'Hydro-Québec, les déplacements sont enregistrés avec la borne GPS. On connaîtra la vitesse le long du chemin, on saura où j'étais, quand et pour combien de temps. Évidemment, c'est pratique lors de pannes ou d'accrochage !

Vous avez un téléphone portable d'Hydro-Québec? L'entreprise en sait plus sur vous que vous-même, surtout à l'aide de la géolocalisation et l'écoute sournoise.

Les équipements de surveillance travaillent très fort pour nous! Pour nous ? Vraiment ?

Tout ceci semble relever de la paranoïa. Eh bien non, c'est la réalité. Nous vivons dans un monde où l'on est surveillé constamment. Nous ne savons jamais quand ces données de surveillance pourront être utilisées ni quand elles pourront être utilisées contre nous.

En termes très clairs, restez toujours très prudents dans l'utilisation des équipements informatiques d'Hydro-Québec, parce qu'à votre insu, on vous surveille.

Votre sécurité est importante et votre vie privée également. Soyez vigilants !

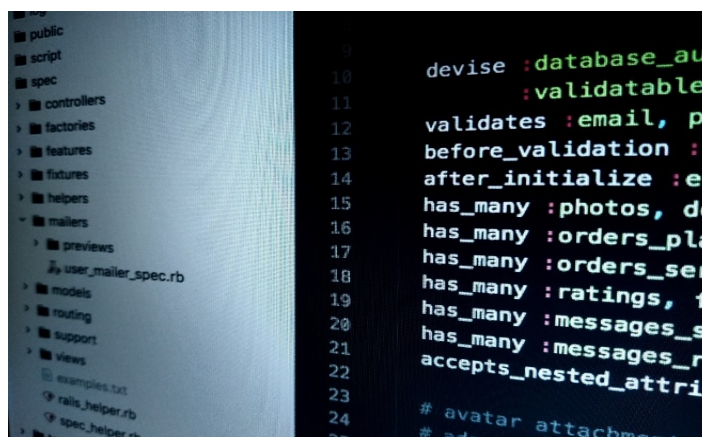


Photo prise par Digital Buggu

POUR DES SOLUTIONS D'INGÉNIERIE INNOVATRICES, ÉCOLOGIQUES ET RENTABLES



514.383.3747 | bpa.ca



mécanique



électricité



immotique



télécommunications



efficacité énergétique



services alimentaires



structure



acoustique



FIÈRE PARTENAIRE D'Hydro Québec TRANSENERGIE DEPUIS PLUS DE 25 ANS

EMSPEC CONÇOIT ET FABRIQUE AU QUÉBEC DES SECTIONNEURS MOYENNE ET HAUTE TENSION
EXPORTÉS DANS LE MONDE ENTIER

EMSPEC
UNE ENTREPRISE DE CHEZ NOUS

+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

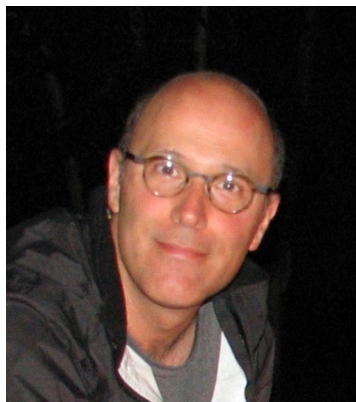
Denis Laframboise, Ing.
Gérant régional des ventes
denis.laframboise@georgfischer.com

48
km

**M. MARTEL,
ON EST TANNÉS
DE SE FAIRE
ROULER.**

SPIHQ
ProsDepuis75Ans.com

CONNAISSEZ-VOUS VOS OBLIGATIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)?



PAR **RAYMOND
GIGUÈRE, ING.**

Membre du comité Communications
et formation syndicale

Le 16 janvier 2020, un groupe d'une douzaine d'ingénieurs de différentes divisions ainsi que des membres des directions Développement des compétences (DDC) et Santé-Sécurité (DSS) d'Hydro-Québec ont participé au projet pilote de la formation « Obligations SST des ingénieur(e)s ». Cette formation, spécifiquement destinée aux ingénieurs, a été développée par le Comité conjoint de Formation du SPIHQ et l'Association sectorielle – fabrication équipement de transport et de machines (ASFETM).

La formation, diffusée par M. Normand Lanthier de l'ASFETM, vise à faire connaître aux ingénieurs d'Hydro-Québec leurs rôles et responsabilités quant à la SST et à leur permettre d'intervenir adéquatement selon la nature des risques en SST.



Présents sur la photo (de gauche à droite) : Normand Lanthier, Charles Ouellet, Marc Boissonneault, Vlad Liviu Alicescu, Georges Loiselle, Valérie Fréchette, Marc-André Dolbec, Keyvan Maleki, René Marotte, Isabelle Lebrun, Raymond Giguère, Jean-Marcel Vanginé, Stéphane Desmarais, Frédéric Prévost, Marc Duchesneau, Patricia Vega, Gaétan Olivier, Benoît Dionne

La formation a reçu un accueil très positif des ingénieurs issus des différentes divisions d'Hydro-Québec. Pour Jean-Marcel Vanginé, ingénieur électrique à la Direction Principale - Projets de Production d'Hydro-Québec Innovation, Équipements et Services Partagés, « *La formation sur les obligations SST des ingénieurs est très pertinente dans un contexte où l'enjeu de sécurité est de plus en plus au cœur de nos préoccupations. Elle a mis en relief l'importance, entre autres, de la conception sécuritaire "Safety by design" qui a toujours été pris en compte par les ingénieurs dans le cadre de leur travail. Mais il devient de plus en plus criant d'en tenir compte dans toutes les phases de nos projets : conception, installation, maintenance et fin de vie du projet. En résumé, on recommande cette formation à tous les ingénieurs parce qu'elle met en exergue nos obligations légales et professionnelles face à cet enjeu.* ».

Pour Benoît Dionne, qui chapeaute les comités Formation et Santé sécurité du SPIHQ, il s'agit de l'aboutissement d'une très bonne collaboration entre le SPIHQ et les directions Développement des Compétences et Santé-Sécurité.

La formation, dans son format définitif d'une demi-journée, sera disponible aux membres du SPIHQ via la plateforme AgiliT au cours du cycle de formation 2020-2021. Advenant qu'elle ne figure pas au catalogue de formation au moment de la publication de ces lignes, les membres du SPIHQ pourront l'ajouter à leur plan de formation lors d'une révision de celui-ci. Il est à noter également que cette formation sera acceptée comme formation pertinente à l'OIQ.

DE LA FORMATION TOUTE PRÊTE POUR VOUS !



PAR **ISABELLE
SIMARD, ING.**

Responsable comité Communications
et formation syndicale

Depuis 2012, le comité Communications et formation syndicale diffuse lors de certains Conseils syndicaux des capsules de formations pour les militants du SPIHQ qui y participent.

Après leur diffusion, les capsules sont déposées sur le site du SPIHQ afin que tous les membres puissent y avoir accès. Plusieurs capsules ont été préparées et diffusées par le comité Communications et formation syndicale :

Capsules du comité Communications et formation syndicale

Accueil d'un membre

Bien que cette capsule s'adresse avant tout aux délégués pour préparer la rencontre d'accueil avec un nouveau membre, vous y trouverez aussi des détails sur les valeurs et la structure du SPIHQ ainsi que quelques trucs pour être un ingénieur syndiqué averti.

Structure syndicale

Cette capsule détaille davantage l'organisation au SPIHQ : un résumé du rôle de ses instances décisionnelles (assemblée générale, conseil syndical, comités et Bureau) et des règles qui le régissent (statuts, règlements, règles d'ordre).

Survol de la convention collective

Cette capsule trace un portrait général de la convention par catégories et liste les documents hors convention qui nous régissent aussi. Elle est accompagnée d'un index que vous pouvez utiliser pour vous repérer par sujet dans la convention collective.

Gestion du temps

Il s'agit ici de la présentation du contenu des articles 18, 19 et 20 de la convention collective concernant l'horaire variable, le travail supplémentaire et le temps de transport. Ce sont des articles qui comportent des parties claires alors que d'autres sont sujettes à interprétation dans le quotidien du travail.

Autres capsules

D'autres capsules ont été préparées et diffusées par différents comités en collaboration avec le comité Communications et formation syndicale.

Changements Techniques, Technologiques et Administratifs

Le comité CTTA a préparé une capsule traçant le portrait d'une réorganisation ainsi que le rôle que le comité CTTA y joue (Article 15).

Gestion des conflits d'intérêts

Le comité Gouvernance et éthique a présenté un guide pour identifier les conflits d'intérêt ou les apparences de conflits d'intérêt, ainsi que pour les prévenir et les gérer.

Le délégué comme intervenant de 1ère ligne

Le comité Santé et sécurité a préparé une capsule où vous verrez les éléments importants de l'article 26 de la convention collective que gère ce comité. Vous y trouverez également les outils prévus par l'entreprise en matière de Santé et de Sécurité ainsi que ceux dont dispose le délégué pour aider un membre en cas de besoin.

Plan de formation SPIHQ

Le comité Formation a présenté une capsule donnant des outils pratiques pour formaliser votre méthode de demande de formation afin d'assurer la réussite de votre plan, tel qu'inscrit dans votre convention collective.

Délibération éthique

La seconde capsule du comité Gouvernance et éthique traite de la Délibération éthique et propose une méthode pratique pour prendre une décision éthique, complétée avec des exemples.

Assurances Santé, Salaire, Vie et Voyage

Le comité Avantages sociaux a présenté quatre capsules concernant les assurances prévues pour les membres : l'Assurance-Santé, l'Assurance-Salaire, l'Assurance-Vie et l'Assurance-Voyage. Elles décrivent chacun de ces régimes et proposent des repères aidant à la prise de décision et leurs tenants et aboutissants.

Traitement des litiges par le délégué

L'agente de griefs et nos procureurs ont préparé une capsule décrivant les types de griefs et la procédure de traitement. Elle met l'accent sur le travail de documentation réalisé pour les griefs et sur l'importance de toujours bien documenter les dossiers de façon détaillée.

Plusieurs capsules sont déjà disponibles sur le site web du SPIHQ (www.spihq.qc.ca), alors que les autres sont en cours de révision et y seront par la suite déposées.





NOTE DU BUREAU : Cet article est écrit malgré les nombreux griefs contestant les nouvelles dispositions imposées unilatéralement par Hydro-Québec, sans avoir été négociées avec le SPIHQ, et ce, sous toutes réserves concernant les moyens légaux qui seront éventuellement entrepris par le SPIHQ. Pour plus d'informations, vous pouvez envoyer votre question au spihq@spihq.qc.ca

CHANGEMENT DANS LA PROVISION DE STABILISATION DU RRHQ



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

Le régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) est assujéti à la loi sur les régimes complémentaires de retraite (dite loi RCR) du Québec. Cette année la réglementation a été modifiée. Le principal changement est la grille de la provision de stabilisation (PS) qui sert à déterminer le facteur d'augmentation du coût du service courant. Vous n'y comprenez pas grand-chose ? C'est normal, nous allons vous expliquer tout cela. Sachez que tout ceci a un effet direct sur le montant que vous payez pour le régime de retraite à HQ.

Cotisation d'exercice VS Service courant

Apparu dans la loi en 2015, la Cotisation d'exercice comprend la somme du Service courant (coût total des avantages du RRHQ) ainsi que la Provision de Stabilisation (nouvelle réserve pour éventualité). Cette dernière sert à Hydro-Québec d'éviter d'injecter des sommes massives d'argent dans le RRHQ lorsque ce dernier devient déficitaire.

Rappelons la mécanique actuelle pour déterminer la cotisation au régime de retraite qui est facturée à chaque employé. Le montant habituel que vous payez chaque année (depuis les modifications unilatérales imposées par Hydro-Québec) correspond à la moitié de la cotisation d'exercice. L'autre moitié est payée par Hydro-Québec. En 2019, la cotisation d'exercice valait 26,1 % soit 13,05 % pour vous mais comme ce montant dépassait les maximums permis dans les ententes vous n'avez payé que 11,25 % (soit un montant de 11,25 \$ par tranche de 100 \$ de salaire brut). Comment ce chiffre a-t-il été déterminé ? Il est basé sur la formule suivante :

$$\text{Cotisation d'exercice} = \text{CSC} \times (1 + \text{PS})$$

Où : CSC = Coût du service courant (%)
 PS = Provision de stabilisation (%)

En 2019, le coût du service courant (CSC) était de 22,4 % et la provision de stabilisation (PS) était de 16,4 %. La cotisation d'exercice 2019 est donc égale à :

$$\text{Cotisation d'exercice (en 2019)} = 22.4 \times (1+0.164) = 26,1 \%$$

La cotisation que vous payez dépend donc de deux facteurs : le coût du service courant (CSC) et la provision de stabilisation (PS). Que signifient-ils ?

Le **coût du service courant (CSC)** est évalué à chaque évaluation actuarielle du régime. Il est très stable et oscille entre 22 et 24 % selon les années. Ce coût du service courant reflète le coût réel pour se payer dans le futur une année de retraite supplémentaire. C'est le véritable coût de votre régime de retraite. Dit autrement, c'est ce que ça nous coûte à nous tous pour avoir une année de retraite en plus. Il est déterminé par des actuaires externes et non par Hydro-Québec et est basé sur des règles strictes de calculs d'actuaire.

La **provision de stabilisation (PS)** est une obligation légale provenant du gouvernement du Québec. Elle est en vigueur depuis 2016 et vise à compenser l'abandon de l'évaluation sur la base de solvabilité (qui évaluait la survie d'un régime de retraite en supposant sa terminaison) en incluant une marge de sécurité. Auparavant une certaine marge implicite était utilisée dans le régime à travers certaines hypothèses actuarielles utilisées (par exemple, le taux d'intérêt appliqué correspondait à un facteur plus faible de l'ordre de 5 à 10%). Comme le déficit de solvabilité était entièrement à la charge d'Hydro-Québec, le SPIHQ a contesté dès le début que le montant de la PS soit facturé aux ingénieurs. C'est toujours un sujet de discussion entre Hydro-Québec et le SPIHQ. La PS fait augmenter ce que nous devons payer réellement. La PS est donc similaire à un facteur de sécurité sur le coût du service courant (CSC). Elle entraîne une cotisation supplémentaire (un surcoût) pour se prémunir des mauvais jours.

En résumé, ce que le régime nous coûte, c'est le coût du service courant (CSC) pondéré d'un facteur de sécurité, la provision de stabilisation (PS).

Provision de stabilisation (PS) pour réduire des risques de placement

Comme notre régime de retraite est basé sur des placements financiers, la provision de stabilisation vise à tenir compte de deux risques de placement susceptibles de faire varier l'argent accumulé pour payer les futures retraites. Le premier risque est bien sûr le type de placement, si vous avez des obligations, vous savez avec certitude les montants que vous recevrez, il est donc inutile d'avoir une valeur de provision de stabilisation (PS) très élevée. Par contre, si tous vos placements sont par exemple des actions, sujettes à de grandes fluctuations, il est préférable d'avoir une PS très élevée pour parer aux mauvaises années. La valeur de la PS va donc changer selon les types de placement.

Le deuxième risque est le risque face à des changements de taux d'intérêt, si vos placements fluctuent énormément dès que le taux d'intérêt change le moins, vous êtes plus à risque de voir vos montants fluctuer et donc vous devrez compenser en utilisant une valeur de PS plus élevée. À contrario, si vos placements sont insensibles au taux d'intérêt, la valeur de la PS peut être réduite.

Ces deux risques, le type de placement et le comportement de vos placements face à des changements de taux d'intérêt, font que la détermination de la valeur de la provision de stabilisation est basée sur une grille qui dépend des choix de placements financiers effectués par la caisse de retraite d'Hydro-Québec. C'est ce que nous allons regarder dans le prochain paragraphe.

Grille de la provision de stabilisation

En 2019, la provision de stabilisation (PS) valait 16,4 %. Comment est déterminé ce chiffre de la PS ? Il est basé sur une grille qui comprend deux aspects, le pourcentage de placement à revenu variable et un ratio de duration, relié à la sensibilité selon les taux d'intérêt, comme indiqué dans la figure suivante :

		Niveau visé de la provision de stabilisation (%)				
		Duration actif/duration passif (%)				
		0	25	50	75	100
Actif alloué dans des placements à revenu variable (%)	0	12	10	8	6	4
	20	14	12	10	8	6
	40	16	14	12	10	8
	50	17	15	13	11	9
	60	19	17	15	13	11
	70	22	20	18	16	14
	80	24	22	20	18	16
	100	27	25	23	21	20

En 2019, dans le rapport actuariel, il est indiqué que le régime avait 59,0 % de placement à revenu variable et un ratio de duration actif/passif de 29,8 %. C'est-à-dire, dans la grille près de la ligne 60 % et entre les colonnes 25 et 50 %, ce qui donne une provision de stabilisation (PS) variant entre 17 et 15 %. Basée sur une linéarisation, la valeur calculée est alors de 16,4 %.

Nous avons vu que la grille est basée sur deux risques financiers. Le premier, le type de placement, ici appelé placement à revenu variable, c'est en gros la proportion des placements basés sur des actions et donc susceptible de fluctuer. Le deuxième est relié au risque de taux d'intérêt, ici appelé Duration actif/duration passif, c'est en gros comment les placements fluctuent selon les taux d'intérêts, et le ratio indique si l'actif de placement est cohérent avec les promesses futures de rentes à payer (le passif), c'est-à-dire si les placements se comportent de la même façon que nos engagements futurs de retraite face à un changement des taux d'intérêt.

Dans la grille, le cas le moins risqué se trouve en haut à droite, avec une valeur de PS de 4 % pour 0 % de placement variable et une cohérence parfaite (100 %) entre les durations. Le cas le plus risqué se trouve en bas à gauche, soit une valeur de PS de 27 % avec 100 % de placement variable et aucune cohérence (0 %) entre les durations. Les choix des placements financiers de la caisse d'Hydro-Québec font qu'elle se positionne en plein centre de la grille.

Changement de la grille de la provision de stabilisation

Cette année, en 2020, une nouvelle grille pour déterminer la provision de stabilisation est entrée en vigueur. Elle fait suite à un groupe de travail mis sur pied par l'ICA (Institut Canadien des Actuaires) et Retraite Québec qui visait à vérifier dans les trois années de l'application de la grille si le niveau visé de la PS était toujours approprié. Comme indiqué par l'ICA, la nouvelle grille vise un objectif défini, soit une probabilité de 85 % d'avoir un degré de capitalisation d'au moins 100 % sur un horizon de de trois ans. C'est-à-dire de garantir à 85 % que dans trois ans nous n'aurons pas de déficit de capitalisation (il y aura assez d'argent accumulé). Autrement dit, il n'y aura pas d'argent supplémentaire à rajouter même s'il y a des pertes de placement et ce avec une probabilité de 85 %. La nouvelle grille est indiquée dans le tableau suivant où nous avons indiqué, entre parenthèses, l'augmentation ou la diminution par rapport à l'ancienne grille discutée dans le précédent paragraphe :

		Ratio de duration (%)				
		0	25	50	75	100
Placement à Revenu variable (%)	0	10 (-2)	8 (-2)	7 (-1)	6 (+0)	5 (+1)
	20	12 (-2)	10 (-2)	9 (-1)	8 (+0)	7 (+1)
	40	15 (-1)	13 (-1)	12 (+0)	11 (+1)	11 (+3)
	50	17 (+0)	15 (+0)	14 (+1)	13 (+2)	13 (+4)
	60	<u>20</u> (+1)	<u>18</u> (+1)	<u>17</u> (+2)	<u>17</u> (+4)	<u>17</u> (+6)
	70	24 (+2)	22 (+2)	22 (+4)	22 (+6)	22 (+8)
	80	27 (+3)	26 (+4)	26 (+6)	26 (+8)	26 (+10)
	100	33 (+6)	32 (+7)	32 (+9)	32 (+11)	32 (+12)

Dans la nouvelle grille, on peut observer une réduction de la valeur de PS pour les placements avec peu de revenus variables et une augmentation de la valeur de PS selon le ratio de duration.

L'ICA a soulevé la pertinence d'augmenter la PS pour des ratios de duration très élevée (près de 75-100 %) indiquant : « *En effet, nous sommes d'avis qu'un meilleur appariement (ratio de duration) représente une saine gestion des risques, nous trouvons que la grille ne devrait pas introduire un désincitatif à le faire* » il n'est pas encouragé d'augmenter le ratio de duration si la valeur de la PS a augmenté, ce qui limite l'intérêt de réduire le risque de taux de change.

Si on appliquait les placements de notre régime de retraite de 2019 dans la nouvelle grille de 2020, nous aurions une hausse de l'ordre de +0,11 \$ à 0,17 \$ par tranche de 100 \$ de salaire. En effet, nous étions près de la ligne 60 % et entre les colonnes 25-50 % en 2019, ce qui donnerait, aujourd'hui, une provision de stabilisation (PS) variant entre 18 % et 17 % (plutôt que 17 % à 15 % auparavant), la PS serait très probablement autour de 17,5 % à 18 %, au lieu de 16,4 % auparavant, soit bien une augmentation de la valeur de la PS. La cotisation d'exercice serait autour de 26,32 % à 26,43 % au lieu de 26,1 %. Nous devrions ainsi payer un peu plus (nonobstant les maximums permis). Nous passerions ainsi au niveau de nos cotisations de 13,05 % à 13,16 % à 13,22 %, soit une hausse de 0,11 % à 0,17 %, ou bien +0,11 \$ à 0,17 \$ par tranche de 100 \$ de salaire.

La nouvelle grille est donc susceptible d'affecter à la hausse nos futures cotisations si les choix de placements de la caisse de retraite d'Hydro-Québec restent similaires. Cette hausse serait-elle utile ? Dans le contexte où notre régime de retraite se porte plutôt bien, ce qui est une bonne nouvelle, et apporte même des dividendes dans le bilan financier d'Hydro-Québec (voir La nouvelle norme comptable d'Hydro-Québec dans L'Écho Hiver 2019-2020 Vol.55, No 4), ce changement légal apparaît peu pertinent pour notre régime de retraite.

En terminant, nous avons vu que la provision de stabilisation (PS) affecte nos cotisations de retraite et vise à se prémunir contre certains risques de placement et que le changement dans la grille est susceptible d'hausser les cotisations futures dans un contexte où notre régime de retraite se porte plutôt bien.



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

avso@spihq.qc.ca

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 11 DÉCEMBRE 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.

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

Isabelle Simard, ing. (responsable)
Raymond Giguère, ing.
Bernard Parent, ing.
Fatima Radics, ing.

Les 3e et 4e capsules du comité AVSO « Assurance vie » et « Assurance voyage » ont été diffusées au Conseil de septembre 2019.

Vous avez certainement pris connaissance de L'Écho de l'hiver, qui est disponible sur le site web et sur la page Facebook. Le 30ème anniversaire de la Tuerie de Polytechnique y a été souligné avec sobriété et respect. Le 48 km y fait aussi l'actualité. Vous avez pu y voir différents thèmes de saison avec un Conte de Noël et les voyages dans le sud ! S'y trouvait aussi un nombre inhabituel de photos, car il y a eu de l'action partout dans la province cet automne, prenez le temps de voir en images notre belle mobilisation !

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Benoît Dionne, ing. (responsable)
Denis Hallé, ing.
Alain Lacroix, ing.
Christian Vailles, ing.
Thimoléon Noumedem Guetsa, ing.

Le comité Santé et Sécurité travaille de concert avec le comité Formation et la Direction d'Hydro-Québec sur l'élaboration d'un programme de formation en SST destiné aux ingénieurs. Voir l'article dans L'Écho d'automne 2019.

COMITÉ FORMATION

Benoît Dionne, ing. (responsable)
Vlad Alicescu, ing.
Keyvan Maleki, ing.
Siham Lottane, ing.

L'Écho d'automne 2019 a abordé la question des plans de formation 2018-2019 et 2020-2021. Les plans doivent être déposés dans AgiliT d'ici le 29 février 2020.

Le programme de formation en SST pour ingénieurs a commencé à prendre vie. Une première présentation pilote du cours de base a été réalisée le 18 décembre 2019. La seconde présentation est prévue en janvier 2020 (il a été réalisé le 16 janvier 2020. Le cours est maintenant prêt pour diffusion).

COMITÉ DES JEUNES

Véronique Gauthier, ing. (responsable)
Francis Bourget, ing.
Manar El-Fashny, ing.
Vitaliy Kuzmin, ing.
Racha Soumia Bouzidi, ing.

Le Comité des jeunes a terminé ses activités à la fin 2019. Pour donner suite à la recommandation du comité Surveillance, son mandat a été élargi et il devient le comité Accueil et mobilisation. Le mandat du nouveau comité a été présenté et entériné par le Conseil.

RECLASSIFICATION

Keyvan Maleki, ing. (responsable)
Gheorghes Ionita, ing.
Isabelle Thériault, ing.

Le comité Reclassification poursuit activement ses activités pour accompagner les ingénieurs en processus de reclassification. Le comité est extrêmement préoccupé par le retard massif dans le traitement des dossiers depuis deux ans. Les RH ont reconnu la problématique et se sont engagés à prendre des mesures afin de corriger la situation. Le dossier est suivi de près par le comité et le Bureau.

AVANTAGES SOCIAUX

Daniel Beaulieu, ing. (responsable);
Dany Gagné, ing.,
Jérémy Gauthier, ing.,
Sébastien Guillon, ing.

HQ a rencontré les différents syndicats le 14 novembre 2019 sur les changements des programmes d'assurances. Le principal enjeu sera le passage de la situation actuelle avec plusieurs assureurs différents à un seul, soit SSQ Assurance. Le comité AVSO s'assurera que les protections offertes demeurent les mêmes.

Afin d'approfondir certains sujets touchant les avantages sociaux, des articles sont régulièrement publiés dans L'Écho.

Pour toute question, la boîte de courriel du comité AVSO demeure le moyen le plus simple de nous joindre : avso@spihq.qc.ca.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 29 JANVIER 2020

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.

GFÉ (GESTION DU FONDS D'ÉVENTUALITÉ)

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

Au 31 décembre 2019, la valeur du Fonds d'éventualité a bondi de près de 13 % depuis que les changements ont été apportés au mode de gestion, sans compter les économies annuelles réalisées depuis le transfert des actifs (de l'ordre de 40 k\$ par année).

GOVERNANCE ET ÉTHIQUE

Daniel Beaulieu, ing. (responsable)
Jonathan Aubin, ing.
Georges Loisel, ing.
Khalid Boudribila, ing.

Le comité a concentré son travail sur la révision de la structure du SPIHQ qui sera présentée à l'AG 2020, suivant les recommandations du diagnostic éthique, afin de scinder les rôles d'administrateurs du syndicat de ceux de représentants des membres de leur section.

Les sujets à compléter portent sur les valeurs du SPIHQ, le plan stratégique, le fonctionnement des comités, et les instances associées à la gouvernance du syndicat (formation d'un Conseil d'administration et d'une instance dédiée aux activités des délégués).

CNI (NOMINATION)

Guy St-Germain, ing. (responsable),
Sébastien Filteau-Gingras, ing.
Véronique Gauthier, ing.
Alain Lacroix, ing.

En 2019, 19 réunions du CNI ont eu lieu afin d'analyser les dossiers de 424 candidatures, touchant 346 postes « Ingénieur », 12 postes « Cadre ingénieur », 5 postes « Cadre de maîtrise », 15 postes « Spécialiste », 1 poste « IGEE » et 46 fonctions « Chargé d'équipe ».

84 % des dossiers ont été entérinés, 11 % mis en suspens et 5 % non recommandés ou à titre informatif.

CTTA

Vlad Alicescu, ing. (responsable)
Dany Généreux, ing. (jusqu'au 17 février 2020)

Le comité a suivi de près les nombreux rattachements administratifs et réorganisations qui sont réalisés dans les différentes cheminées de l'entreprise, afin qu'ils soient conséquents et respectueux de la convention collective : VPTIC, HQIÉSP, HQTÉ, HQD, etc.

JURIDICTION ET RECOURS À L'EXTERNE

William Hounkonnou, ing. (responsable)
François Morasse, ing.
Francis Trudel, ing.

De nouvelles demandes de cotisations syndicales ont été transmises à Hydro-Québec. Le Comité a également procédé au suivi des différentes lettres d'entente liées à la juridiction. Des démarches en collaboration avec le comité Nomination sont entreprises pour faciliter l'accessibilité du Syndicat à la liste des employés excédentaires.

La requête en 39 se poursuit au niveau des responsables chantier.

Des analyses et une rencontre aura lieu sur le projet des centrales solaires chez HQP.

CRÉA (AD HOC)

Martin Côté, ing. (responsable)
Raynald Bouchard, ing.
Martin Ferland, ing.
Dominic Rivard, ing.

La vigie effectuée par le comité a porté fruit en 2019. Certains projets CRÉA ont été réalisés à 100 % à l'interne et ont déjà été remis à HQÉ, soit ceux de Grantham, d'Acton et Du Rocher.

Le comité souhaite s'assurer que les projets CRÉA soient toujours réalisés avec la collaboration des ingénieurs d'Hydro-Québec et ce, même si certains projets clés en main sont donnés à l'externe. Il en va de la sécurité du public et du maintien de l'expertise au sein de l'entreprise.



PAR **MICHEL BLAIS, ING.**
Secrétaire

BIENVENUE PARMIS NOUS

Fondé en 1964, le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ) est un syndicat indépendant qui prend à cœur le bien-être de ses membres suivant une entente ordonnée avec Hydro-Québec, qu'est la convention collective. Chaque semaine, des ingénieurs arrivent ou quittent l'entreprise. Le SPIHQ souhaite donc la bienvenue à tous ses nouveaux membres et en particulier à ses nouveaux membres en règle.

Le SPIHQ comptait 2121 membres en date du 24 février 2020. De ce nombre, 1 889 sont membres en règle tel que défini au Statut 205.2.

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

Nom du membre	Unité structurelle	Section
Hydro-Québec Distribution		
Haretha Alao	Planification et fiabilité	Complexe Desjardins 3
Khaled Taïbi	Innovation, projets majeurs & conversion	Manicouagan Matapédia
Patrick Ilunga-Kalala	Solutions techniques Métropolitain	Montréal Nord
Hydro-Québec Innovation, Équipement et Services Partagés		
Sébastien Gagnon	Gestion d'ingénierie - Baie-Comeau	Manicouagan Matapédia
François Gagnon	Gouv. exp. et bureau de projets CSP	Montréal Est
Francis Barbeau	Structures	Place Dupuis 1
Jean-Baptiste HERNIS	Conception des ouvrages	Place Dupuis 1
Julie Roch	Équipe Mécanique auxiliaire	Place Dupuis 1
Yassir Ghafoud	Appareillage électrique de centrales	Place Dupuis 1
Patrick Saint-Hilaire	Géotechnique	Place Dupuis 2
Martin Le François	Conception Postes MTL-A	Place Dupuis 3
Bienvenu Thierry Mbog Towada	Soutien technique	Place Dupuis 5
Denten Neill	Adm. D'ingénierie & d'approvisionnement	Place Dupuis 5
Étienne Boileau	Gestion d'ingénierie - Montréal	Place Dupuis 5
Geneviève M. Savoie	Gestion d'ingénierie - Montréal	Place Dupuis 5
Kym Lamer	Gestion d'ingénierie - Montréal	Place Dupuis 5
Luc Giguère	Adm. D'ingénierie & d'approvisionnement	Place Dupuis 5
Maryse Hébert	Gestion d'ingénierie - Territoire Ouest	Place Dupuis 5
Mathieu Larivière	Gestion d'ingénierie - Territoire Ouest	Place Dupuis 5
Maxime Paquet	Gestion d'ingénierie - Territoire Ouest	Place Dupuis 5
Olivier Samson	Gérance de projets - Aut. & numérisation	Place Dupuis 5
Vanessa Girard	PECC Projets de transport (ICR)	Place Dupuis 5

Nom du membre	Unité structurelle	Section
Hydro-Québec TransÉnergie		
Stéphane Namoko	Gouv, suivi et proc. gestion projets II	Centre-ville Ouest
Vicki Dumas	Expertise fonctionnalités téléconduite 1	Centre-ville Ouest
Vincent Trudel	Activités de transport Projets Est	La Grande Rivière
Yanic Tremblay	Performance et soutien (Qc et Côte-Nord)	Manicouagan Matapédia
Hydro-Québec Division Exploitation et HQP		
Abdourahmane Diallo	Projets de télécommunication J	Centre-ville Ouest
Jean-François Dantier	Projets de télécommunications A	Centre-ville Ouest
José C. De Sousa G.	Projets de télécommunication J	Centre-ville Ouest
Dominic Choquette	Architecture intégrée de produits 2	La Gauchetière
Ahmed El Youssoufy	BOR et infra. La Grande Rivière	La Grande Rivière
Bernard St-Pierre	Optimisation performance production	La Grande Rivière
Elizabeth Groleau	Optimisation performance production	La Grande Rivière
Pascal Tessier-Beaulieu	BOR et infra. La Grande Rivière	La Grande Rivière
Djibril Sy	Expertise-Envir. industriel et forestier	Place Dupuis 3
Catalin Gheorghiu	Études de sécurité des barrages	Siège social 2
Mathieu Gaumond	Planif. des projets de développement	Siège social 2



**48
km**

**M. MARTEL,
SANS NÉGO,
L'HIVER RISQUE
D'ÊTRE LONG.**



ProsDepuis75Ans.com

Pour devenir membre en règle, il suffit de signer sa carte de membre. Bien que tous les cotisants 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. Veuillez communiquer avec votre délégué pour devenir membre en règle sans plus tarder!



PAR **JONATHAN**
AUBIN, ING.
Trésorier

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 24 février 2020, il y avait 2 121 membres au SPIHQ. Plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

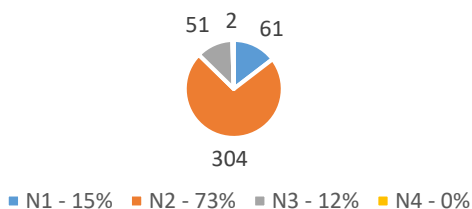
Quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- 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 et plus d'embuache.
- Une tendance à la hausse des postes temporaires, un enjeu majeur pour le SPIHQ discuté **ENCORE** régulièrement avec la Direction.

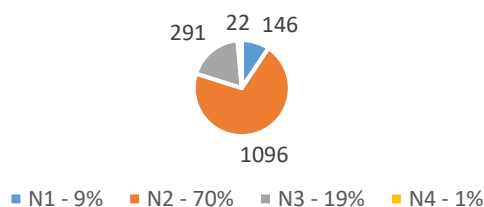
	2018-11-23		2019-02-11		2019-03-31		2019-08-20		2019-11-18		2020-02-27	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	4	0.2 %	4	0.2 %	4	0.2 %	8	0.4 %	7	0.3 %	7	0,3 %
Classe 5 *	4	0.2 %	3	0.1 %	2	0.1 %	1	0.1 %	2	0.1 %	1	0,1 %
Classe 6 *	69	3.4 %	67	3.3 %	68	3.3 %	74	3.6 %	75	3.5 %	77	3,6 %
Classe 7 *	54	2.7 %	53	2.6 %	52	2.5 %	56	2.7 %	61	2.9 %	61	2,9 %
Classe 12*							1	0.1 %				
Niveau I	228	11.3 %	230	11.3 %	222	10.8 %	215	10.3 %	211	10.2 %	209	9,9 %
Niveau II	1280	63.2 %	1292	63.7 %	1319	64.4 %	1357	65 %	1409	66 %	1400	66 %
Niveau III	357	17.7 %	356	17.6 %	357	17.4 %	346	16.6 %	339	16 %	342	16,1 %
Niveau IV	26	1.3 %	25	1.2 %	26	1.3 %	25	1.2 %	24	1 %	24	1,1 %
Total	2022		2030		2050		2083		2128		2121	
Hommes	1592	79 %	1598	79 %	1615	79 %	1646	79 %	1676	79 %	1669	79 %
Femmes	430	21 %	432	21 %	435	21 %	437	21 %	452	21 %	452	21 %
Permanents	1728	85 %	1710	84 %	1706	83 %	1709	82 %	1723	81 %	1738	82 %
Temporaires	294	15 %	320	16 %	344	17 %	374	18 %	405	19 %	383	18 %

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

Répartition des Niveaux pour les 418 femmes



Répartition des Niveaux pour les 1555 hommes



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 joindre 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

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 à l'onglet « Documents », sous « Postes vacants ».