

L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

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



ÉDITORIAL :
LE COURANT PASSE !

RETOUR SUR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2020
LIBERTÉ : UN CHOIX !
LE TÉLÉTRAVAIL ET LE SONDAGE

SPIHQ

TRANSFORMATEURS : LÀ OÙ LES RISQUES SONT CONNUS... DES SOLUTIONS EXISTENT DÉJÀ!

TEST DE RELAI DE GAZ — SOLUTION PORTATIVE

Pour une intervention réussie, rapide et sécuritaire sur le dispositif de sécurité de votre transformateur.

- Léger, compact et facile à transporter, la valise à bandoulière est idéale pour les accès difficiles et glissants
- Adapté aux relais de gaz et relais Buchholz 0-10 Psi4 (30Psi : nous contacter)



PANNEAU DE PURGE POUR LE RÉSERVOIR D'HUILE

Purgez l'huile d'isolation par injection d'azote ou d'air sec

- Vidange accélérée et plus sécuritaire
- Transition à sec, pas de contamination extérieure
- Et avec les options de poignées de couleur, il n'y a plus d'erreur possible!

VALISE DE RACCORDS POUR ÉCHANTILLONNAGE

Lors de l'échantillonnage, ayez avec vous toutes les connexions nécessaires pour vous adapter à la dimension du filet NPT rencontré au niveau de la vanne.

- Gain de temps
- Meilleure planification



Appelez-nous maintenant au 514-332-3651 pour plus de renseignements!
<http://quebec.swagelok.com>



LE COURANT PASSE !

Grâce à votre mobilisation, votre détermination et votre soutien, le comité Négociations a réussi à conclure une bonne entente pour le renouvellement de notre Convention collective. Une entente qui fut approuvée par 91,2 % des membres lors de la première assemblée générale virtuelle de l'histoire du SPIHQ. On se souviendra du résultat du vote de la négociation de 2013, avec un appui à 82 % où nous avons non seulement obtenu des augmentations similaires mais aussi des déplaçonnements historiques. Une approbation à 91,2 %, c'est vraiment excellent ! Merci à tous !

Le soir du 15 septembre 2020, ensemble, nous avons vécu un moment historique en mettant fin à une déplorable saga de trois longues années. Dans cette longue aventure, nous avons mis beaucoup d'énergie, toujours avec professionnalisme et ténacité, et nous avons énormément appris. Nous avons pu observer qu'une négociation pouvait devenir personnalisée et dégénérer ou se dérouler dans le respect en négociant de bonne foi. Le courant a finalement passé.

Nous savons maintenant qu'il faut se préparer à toutes éventualités. Nous savons que nous sommes capables d'être motivés et mobilisés tous ensemble, et c'est ce qui fait notre force. Nous savons que nous pouvons compter sur l'énergie de nos membres pour que le courant passe.

Nous sommes maintenant en paix syndicale pour plus de trois ans, avec des acquis et des compromis, quelque chose de bien pour la suite. Mais ça ne s'arrête pas ici ! Sachez, chers collègues, que nous sommes déjà en préparation pour le prochain cycle de négociations. La prochaine Convention collective sera aussi très importante et elle sera la première d'une nouvelle ère. Car au retour à la vie normale après la pandémie, des modifications importantes sont à prévoir.

Le monde du travail est en changement et cela va se poursuivre. Nous devons négocier des conditions de travail qui vous représentent. Selon les situations personnelle et familiale de tous et chacun, certains voudront plus de télétravail, tandis que d'autres n'en voudront pas, peut-être variable selon le moment. Il y a longtemps que nous sommes « véloces » pour employer l'expression consacrée des négociateurs d'Hydro-Québec, et que nous nous adaptons constamment aux besoins des membres, nous continuerons en ce sens. Le télétravail évoluera et devra être redéfini sur de nombreux points, comme le droit à la déconnexion, la vie privée, la gestion des fichiers vidéo, des fenêtres de discussions privées (« chat ») et des conversations sur les plateformes numériques. Nous avons une multitude d'éléments à prévoir, à rassembler, à baliser, et à analyser. C'est passionnant !

Améliorer nos conditions de travail et notre qualité de vie constitue notre principal enjeu, pour le bien de tous et pour le bien de l'entreprise elle-même. Les nouvelles technologies viendront certainement encore bouleverser nos façons de faire et il conviendra de s'y préparer. Entre autres le dossier des quartiers généraux devra être analysé à nouveau, avec la notion de distance et d'accessibilité aux bureaux de l'entreprise.

Par ailleurs, nous allons entreprendre une grande campagne de sensibilisation pour tous les employés concernant la provision de stabilisation et le partage du coût du Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ). Nous expliquerons à tous nos collègues les raisons pour lesquelles nous devons négocier de meilleurs allègements de notre contribution au RRHQ advenant un congé de cotisation d'Hydro-Québec. Vous serez tous et chacun ambassadeur auprès de vos collègues non SPIHQ d'ici 2023. Tout ça sera directement en lien avec la capacité de rétention des ingénieurs ou même d'attraction de nouveaux ingénieurs dans l'entreprise.

Les défis ne manquent pas et nous travaillons pour que ces enjeux soient partagés et conduisent de nouveau à une entente qui sera gagnant-gagnant.

Ensemble, gardons le cap sur la négociation de bonne foi !

Le Bureau



**NICOLAS
CLOUTIER, ING.**
Président



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



**GUY
ST-GERMAIN, ING.**
2^e vice-président



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



**JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier



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

RETOUR SUR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2020



PAR **ISABELLE
SIMARD, ING.**

Responsable comité Communications
et formation syndicale

Tenue exceptionnellement en mode virtuel avec la plate-forme Digicast, en conformité avec l'arrêté No 2020-029 du gouvernement provincial, l'assemblée générale a réuni 1 094 membres du SPIHQ le 15 septembre dernier.

Négociation pour le renouvellement de la convention collective

La question de l'entente de principe était sans conteste le sujet le plus prisé de cette soirée. Le nombre de participants connectés nous l'a confirmé.

Les membres du comité Négociation sont : Me Claude Tardif (porte-parole), Jonathan Aubin, Patrice Blais, Catherine Brousseau, Pascal Corbeil, Robert Fournier et Charles Ouellet. Nous leur devons une fière chandelle pour leur travail acharné pendant trois ans et les résultats obtenus.

Charles Ouellet, premier Vice-président, a présenté en détails l'entente de principe signée entre le SPIHQ et Hydro-Québec le 31 juillet dernier. Me Claude Tardif a ajouté des précisions sur les modifications à l'article sur les mouvements de personnel et le fameux « 48 km » et sur le déroulement des négociations.

L'entente a suscité beaucoup d'intérêt de la part des membres et les questions et commentaires se sont enchaînés rapidement. L'Assemblée a donné le signal clair de sa satisfaction à l'égard du comité Négociations en votant pour l'acceptation de l'entente de principe à plus de 91 %.

L'étape de rédaction des textes finaux de la convention pourra donc débuter.

Le SPIHQ en chiffres

Le SPIHQ comptait 2 138 membres en date du 14 septembre 2020, parmi lesquels 92 % sont membres en règle et 82 % sont permanents. L'article à la page 33 présente un portrait global détaillé des ingénieurs à Hydro-Québec.

Affaires découlant de l'assemblée générale du 26 mars 2019

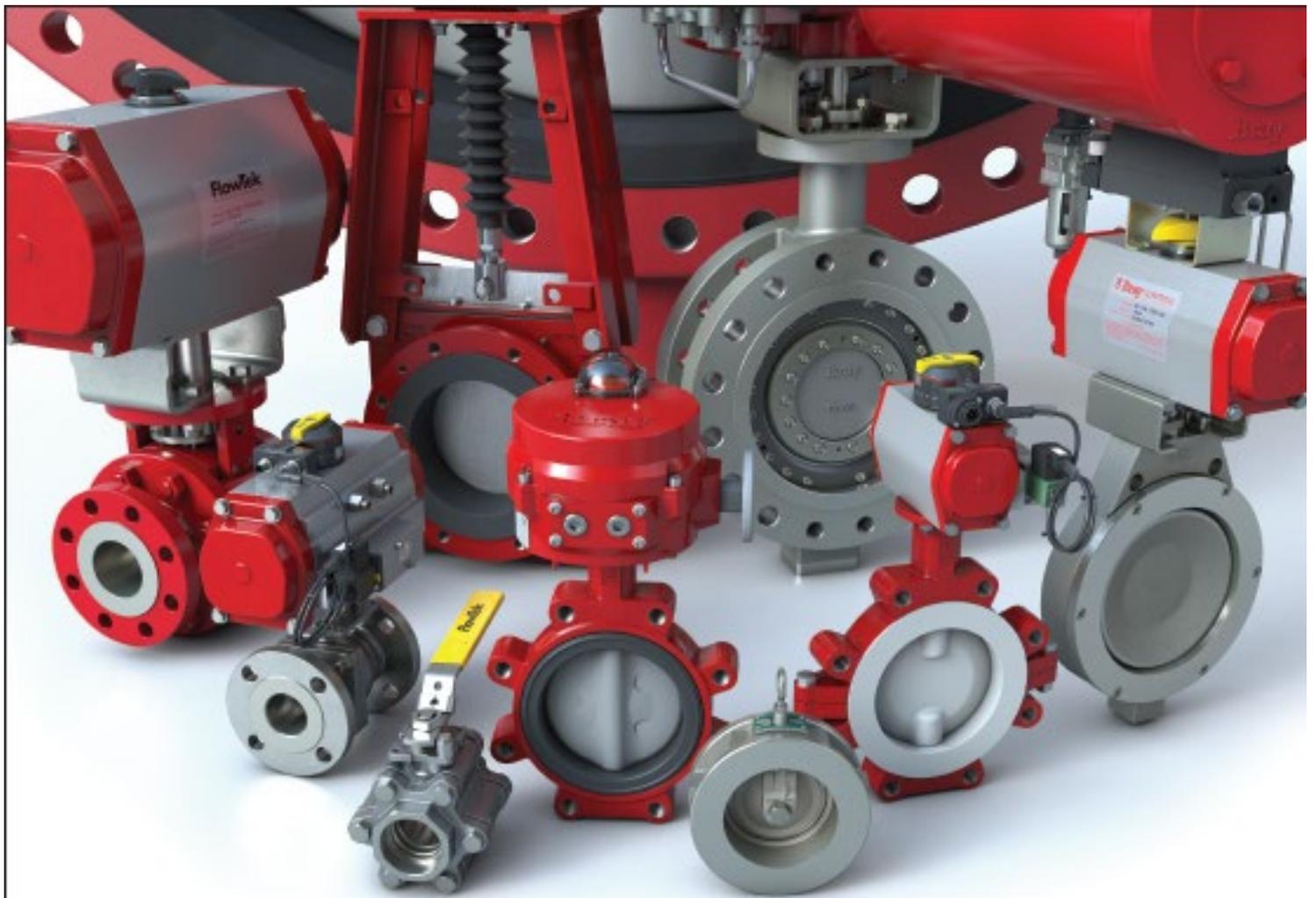
Le Conseil syndical a proposé d'annuler la résolution 2018-03-27.6, ce que l'Assemblée a accepté :

Texte de la résolution 2018-03-27.6 :

Que le Conseil syndical mandate un comité ad hoc afin d'étudier l'impact d'un vote électronique à distance sur l'assemblée générale et d'identifier les mesures d'atténuation des effets négatifs potentiels. Adoptée.

Texte de la résolution 608.8 du Conseil syndical :

Il est proposé par Daniel Beaulieu, appuyé par Guy St-Germain, d'abolir le comité ad hoc Vote à distance et d'amener cette résolution à l'Assemblée générale. Adoptée.



Vannes, Actionneurs et Contrôles

Gamme complète pour vos solutions
de contrôle de débit.

Inventaire local disponible
pour livraison rapide.

 **Bray**

514.344.2729

ÉQUIPE DE VENTE AU QUÉBEC.

BRAY.COM

Nomination des vérificateurs

La firme Mazars a été mandatée à nouveau pour la vérification comptable de l'année 2020. Le trésorier Jonathan Aubin nous a fait part que l'appel d'offres de 2018 a permis de constater qu'en plus d'être facilitante et compétente, cette firme était compétitive au niveau des coûts.

Adoption du Budget 2020

Le budget présenté par le trésorier Jonathan Aubin a été adopté par l'Assemblée. Le transfert du Fonds d'éventualité vers le fonds d'opération initialement prévu n'est plus requis, les dépenses de 2020 se sont avérées moins importantes que prévues à cause, entre autres, de l'impact de la COVID-19 sur les activités.

Comité Surveillance

Le comité Surveillance compte deux membres à l'issue de l'assemblée :

- Dave Picard-Matte, ing. (mandat de deux ans);
- Jean-Marcel Vanginé, ing. (reste un an à son mandat de deux ans).

Dave Picard-Matte a été élu par acclamation, étant le seul candidat à avoir posé sa candidature. Il poursuit donc au comité pour un 2^e mandat de deux ans.

Christian Roy quitte le comité cette année en raison de son départ à la retraite. Merci Christian pour ton dévouement et bonne retraite!

Le comité a donc deux membres seulement sur une possibilité de quatre.

Élections au Bureau

Cette année, les postes de Président, de Trésorier et de 2^e Vice-président étaient en élection, pour des mandats de deux ans. Nicolas Cloutier et Jonathan Aubin ont été élus par acclamation aux postes de Président et de Trésorier respectivement. Trois candidats avaient posé leur candidature pour le poste de 2^e Vice-président et c'est Guy St-Germain qui a été élu. Félicitations à tous !

Remerciements

Nous remercions tous les ingénieurs qui ont participé à cette grande première et les responsables des comités ayant déposé leurs rapports à l'assemblée.

Nous remercions également le comité Négociations, et plus particulièrement Charles et Claude pour la présentation de l'entente.

À très bientôt!



UNE AG VIRTUELLE AU SPIHQ ?



PAR JONATHAN
AUBIN, ING.
Trésorier

C'est au printemps 2020, en pleine pandémie, que le Président lance son idée d'une assemblée générale virtuelle et du même coup, une date provisoire : 15 septembre !

L'avis du comité Surveillance à notre demande sur la possibilité d'une AG virtuelle et l'arrêté ministériel No 2020-029 nous permettant de faire notre assemblée malgré nos Statuts et Règlements, en faisait un incontournable.

L'idée était lancée, il fallait maintenant la concrétiser. Elle a donc été discutée en long et en large en Bureau en mai et plusieurs plateformes ont été analysées. En premier lieu, le fournisseur des télévotants que nous avons utilisé à l'AG 2019 a été approché. Ensuite d'autres fournisseurs ont été consultés, jusqu'à Digicast. Il s'agit de la compagnie avec laquelle Hydro-Québec est partenaire pour les webdiffusions de notre PDG, Sophie Brochu. Ce dernier semble être le joueur le plus crédible au niveau technologique et surtout dans son discours « honnête » sans « tambour ni trompette ». Audité par plusieurs grandes compagnies tel que CGI, Desjardins et Hydro-Québec, la confiance s'installe.

C'est ainsi que des tests ont été faits avec les conseils syndicaux qui ont repris virtuellement le 10 juin, avec un hybride de la plateforme de Digicast qui semblait la plus intéressante, mais en mode bidirectionnel.

Au début, on dénote une certaine cacophonie, l'habitude des micros en sourdine n'est pas là pour tous. Plusieurs petits problèmes techniques sont aussi constatés, tant au niveau des navigateurs web que de l'interface elle-même. Les discussions avec Digicast s'intensifient.

Les conseils syndicaux spéciaux virtuels se multiplient pour discuter des négociations. De moins en moins de problématiques surviennent.

Et voilà que l'entente de principe est signée.

Afin de répondre au maximum de questions, étant donné que lors d'une AG virtuelle ce sera peut-être moins évident, nous avons décidé d'organiser des midis-conférences afin de présenter l'entente de principe et répondre à toutes les questions. Toujours en utilisant la même formule que pour les conseils syndicaux, plus de 10 % des membres se sont joints à nous et ont pu poser leurs questions à tour de rôle.

Pendant ce temps, messages pyramidaux, articles dans L'Écho, instructions, site web, tout se prépare pour s'assurer que tous les membres soient bien informés et au rendez-vous pour l'assemblée générale du 15 septembre.

C'est donc le 19 août que nous allons visiter les locaux de Digicast pour la première fois. Les discussions sont tant aux niveaux contractuel, technique que logistique. On nous présente les studios, les impacts COVID dont la distanciation, les multiples régies, etc. On discute des trois liens redondants de fibre optique pour les connexions internet, des génératrices sur le toit pour assurer le fonctionnement en cas de panne, tout est passé au peigne fin.

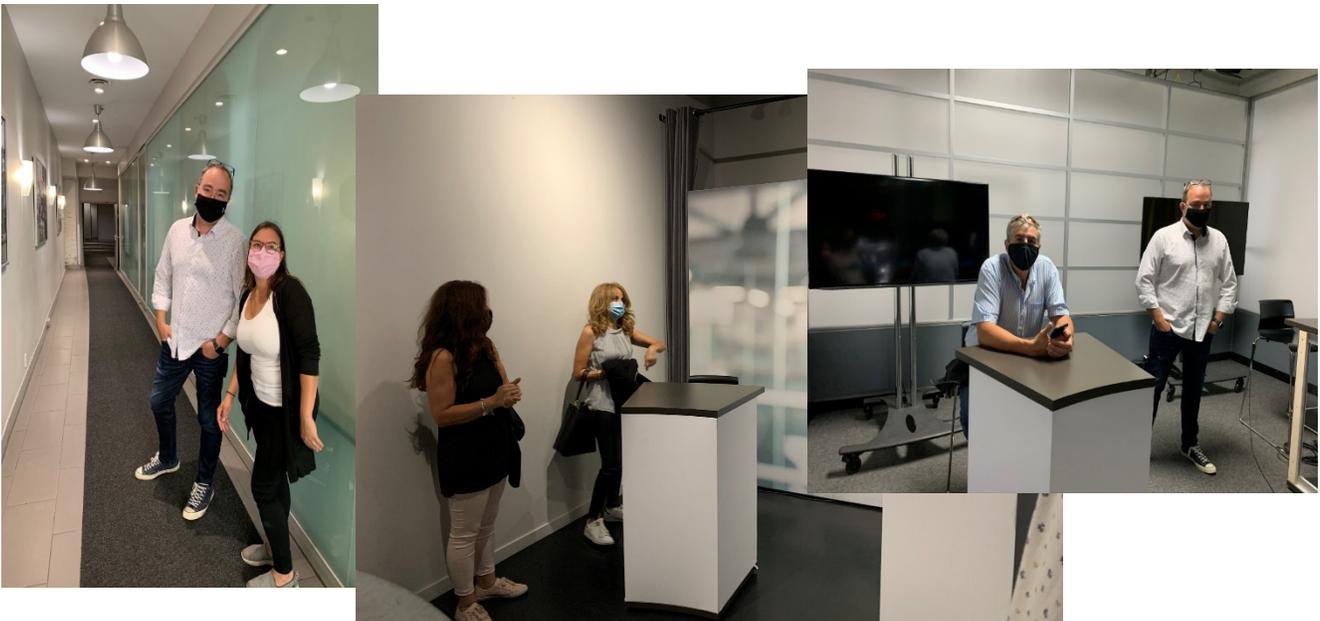


Le 21 août, après avoir fait signer l'entente de confidentialité, nous signons officiellement le contrat pour notre première assemblée générale virtuelle. Un chargé de projet nous est assigné et c'est à ce moment que toute la logistique se met en place. Une logistique complexe comprenant entre autres, la gestion des membres en règle, votants ou non, l'insertion des vidéos de présentation des candidats, les synchronisations avec la présentation PowerPoint, le vidéo explicatif de « ce qu'est une assemblée délibérante » du comité Communications et formation syndicale. Sans oublier la caméra mobile pour présenter les gens en régie supportant la présentation, la gestion des questions et les nombreux micro-détails risquant de tout faire foirer.

Le 1^{er} septembre, rencontre importante, tout le monde est là, nous expliquons ce qui va se passer, comment ça va se passer, la définition des rôles et responsabilités, les tâches de tous et chacun, que ce soit pour finaliser la préparation ou encore pour le soir même de l'assemblée.

L'ambiance est fébrile.

Le 8 septembre, c'est tout le Bureau et la permanence qui se rendent chez Digicast pour la visite des lieux, des studios et des régies. Tout le monde comprend son rôle et sa position lors de la soirée.



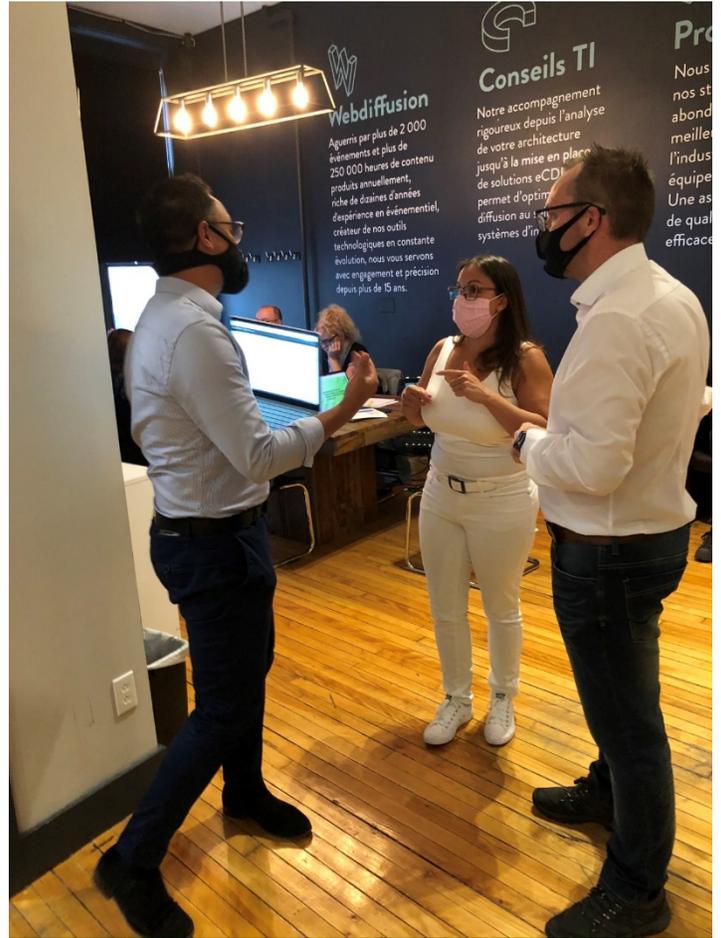
Et voilà, la journée du 15 septembre arrive.

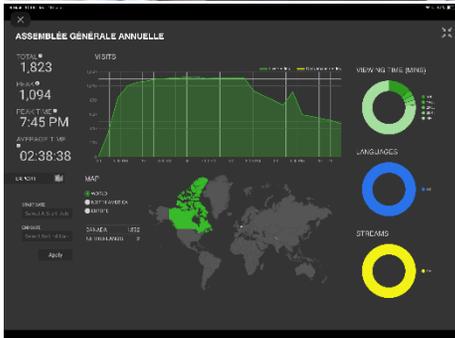
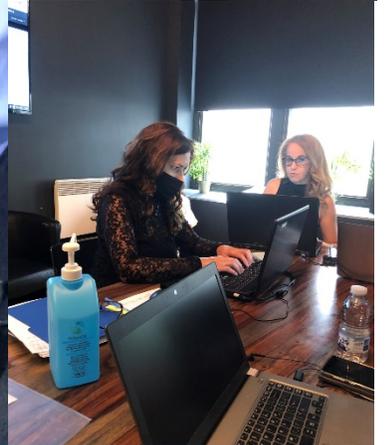
Nous transmettons les dernières modifications à la présentation PowerPoint dans l'avant-midi, ainsi que l'ajout de quelques nouveaux membres en règle de dernière minute.

Le stress embarque.

Après le dîner, les officiers, la permanence, les représentants des comités Surveillance et Communications et formation syndicale se déplacent chez Digicast pour finaliser la préparation et démarrer le spectacle.

Le reste est inscrit dans l'histoire. Voici quelques photos de cette soirée.





CANMEC

Nous réalisons VOS projets!



418.543.1515
1.844.533.1515



canmec.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-Genève-de-Batiscan
(Qc) GOX 2R0

RBQ 2321-1642-52
ISO 9001

**SPÉCIALISTES
DE L'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE**

ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE

ANCRAGES CANADIENS



HEGEDUS

Division Amcan-Jumax Inc.

*Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957*

ISO 9001: 2015

www.ancragescanadiens.com

UCAN

WALTER

Milwaukee

BOSCH

2260, rue Michelin, Laval (Québec) H7L 5C3
Tél.: 514 381-3431 | Téléc.: 514 381-3688 | Sans frais: 1 800 381-4574

LIBERTÉ : UN CHOIX !



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

Nous vivons dans un monde libre, enfin, passablement libre quand on se compare à ce qui se passe ailleurs. Personnellement, j'ai travaillé dans de nombreux pays sur divers projets et chaque retour m'a permis d'apprécier la liberté dont nous pouvons jouir ici. Nous sommes privilégiés.

La démocratie n'est pas une invention nouvelle, elle a parfois été malmenée au fil du temps, mais aujourd'hui, elle est si ancrée dans notre société qu'elle nous semble acquise au Québec. Elle est propre à notre liberté de faire des choix, des choix qui nous conviennent d'une façon globale, peut-être pas toujours individuellement, mais qui reflètent ce que la majorité du groupe recherche, d'une façon ou d'une autre, par le gros bon sens ou par le nombre, idéalement les deux. Ces choix qui se traduisent entre autres lors d'une élection, d'une assemblée, d'un référendum, d'un choix d'orientation, etc. C'est une manière de se gouverner qu'adopte une organisation, sur la vision qu'elle se donne, son système de valeurs, ses buts, ses représentants, son existence même.

Dans notre monde hydro-québécois, vous l'avez vécu avec l'assemblée générale virtuelle de septembre, où plusieurs d'entre vous avez choisi d'y assister pour vous exprimer sur l'entente de principe qui a été signée avec l'employeur dans le cadre du renouvellement de la Convention collective. Vous y avez aussi élu les membres du Bureau qui vous représentent, ainsi qu'un membre au comité Surveillance. Vous avez choisi de vous connecter et de participer, d'approuver les principales orientations syndicales et de poser les questions qui vont conduire à faire du Syndicat, votre Syndicat, celui qui vous représente, vous défend et vous accompagne de la meilleure façon possible auprès de notre employeur. Il s'assure également que ce dernier respecte notre contrat de travail, pour le bien de tous, y compris l'employeur lui-même.

C'est l'illustration même de la démocratie. Mais qu'est-ce que ça donne ? Pourquoi voter ? Pourquoi s'intéresser aux actions syndicales ? Pourquoi prendre le temps de s'impliquer ? Pourquoi faire l'effort d'aider le Syndicat à aider ses membres ? Pourquoi donner son avis sur des questions touchant les enjeux et les règles qui vous gouvernent ? Pourquoi essayer d'influencer les orientations que prend le Syndicat ? Pourquoi décider d'agir alors qu'il est si facile de jouer les gérants d'estrade et se contenter de critiquer ce qui est fait ? Pourquoi canaliser son énergie sur les pépins et le pédoncule alors qu'il y a toute la pomme à manger ? Parce que ça nous concerne !

On parle beaucoup de nos droits, mais nous avons aussi des devoirs. C'est un devoir de s'intéresser à l'action syndicale. Par le passé, le Syndicat a permis l'obtention de nombreux avantages aux niveaux des conditions de travail et financiers. Ce sont les conditions intéressantes que nous avons tous en ce moment à Hydro-Québec, que l'on prend souvent pour acquises, mais qui sont le résultat d'actions et de démarches de nos prédécesseurs et des militants actuellement en place qui travaillent fort pour ses membres.



Avez-vous besoin de terminer des câbles moyenne tension?

Nous avons la solution pour vous.

Trousses de terminaison rétractable au froid 3M^{MC}



Caractéristiques et avantages :

- Installation rapide grâce à une conception monopièce
- Ne nécessite ni chaleur, ni chalumeaux, ni outils spéciaux
- Soulagement de contrainte à construction diélectrique élevée
- Excellente résistance au cheminement et aux rayons UV, et excellentes propriétés d'évacuation de l'eau
- Plage de températures : -18 °C à 105 °C (0 à 221 °F)

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

3M et 3M Science, Au service de la Vie, sont des marques de commerce de 3M, utilisées sous licence au Canada. © 2019, 3M. Tous droits réservés. 7801-139195 F



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

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

Tout ça ne s'est pas construit en criant ciseaux. Sans l'action syndicale, nos conditions de travail seraient certainement moins intéressantes. Elles ont été acquises une à une, elles ne sont pas apparues simplement par magie en frottant une lampe ou par pure générosité de la part de la Direction. C'est le travail des bâtisseurs de notre Syndicat, qui ont contribué à l'amélioration de nos conditions de travail et salariales et à l'épanouissement de nos environnements, que poursuivent aujourd'hui l'exécutif et les militants. La moindre des choses, c'est de reconnaître ce qui s'est fait et de l'apprécier, de participer à ce qui se fait aujourd'hui, de poser des questions, de critiquer constructivement, de soumettre des idées, d'appuyer les militants et l'exécutif qui vous représentent et de voter quand c'est le temps de le faire. C'est la démocratie.

C'est vrai, il arrive qu'on entende « Je ne suis pas d'accord avec le Syndicat » ou « Je ne me sens pas concerné » ou encore « Moi, je n'ai pas besoin d'un syndicat ». Ces mêmes personnes qui, un jour, ont vécu des situations particulièrement difficiles ou injustes, ont pris conscience de l'importance d'être syndiqués. Elles ont été en mesure d'apprécier pleinement pourquoi un contrat ordonné avec l'employeur est si précieux et comment c'est utile d'avoir quelqu'un pour nous défendre, nous appuyer et nous aider. On prend souvent notre aisance pour acquise. Et au fait, pourquoi attendre d'être dans le pétrin ? Tout est là, à votre portée !

Votre présence à une assemblée permet d'exercer votre droit. C'est votre devoir. C'est la démocratie. C'est un privilège dont peu de gens peuvent se targuer! Lors de l'assemblée générale du 15 septembre, vous l'avez exercé. Du moins, plus de 51 % des membres l'a exercé. En effet, 1094 membres sur 2138 ingénieurs se sont branchés en virtuel pour exercer leur droit, pour voter entre autres sur l'entente de principe, une entente qui nous concerne tous, que l'on attend depuis trois ans, et qui nous lie pour cinq ans à notre employeur.

Curieusement, je me demande bien où étaient les 1044 autres. Sont-ils intéressés ? Se sentent-ils concernés par leurs conditions de travail, par leurs avantages sociaux et par leurs salaires ? Comprennent-ils que leurs droits sont protégés dans un contrat de travail solidement négocié avec l'employeur ? Sont-ils heureux des résultats obtenus par le vote des autres ? Ce sont des questions simples et peut-être simplistes, c'est vrai.

La démocratie, c'est d'abord et avant tout le droit de s'exprimer, et aussi le droit de s'en priver...



LE TÉLÉTRAVAIL EN TEMPS DE PANDÉMIE



PAR **ZAKIA
SABOUR**
Agente de grief

Toute une expérience cette année 2020, elle a bouleversé notre quotidien pour très longtemps, et ce n'est pas fini. Plusieurs employés dans le monde ont découvert le télétravail en pleine pandémie de la COVID-19, ce qui a provoqué un bouleversement majeur du monde du travail.

Pendant que nous faisons de notre mieux pour nous adapter à cette nouvelle condition, le monde du travail en général y faisait face également.

Maintenant que les bureaux sont déserts, certains employés sont en panique, avec la peur de perdre leur boulot, de ne plus y retourner, bref, l'inconnu.

Cette réalité imposée brutalement a obligé l'implantation de plusieurs modes d'organisation. Les rencontres improvisées, les discussions autour de la machine à café et les échanges d'idées sur les plans : terminé!

Au début, l'improvisation est courante, on se compare avec ce qui se fait ailleurs, on s'ajuste, mais il vient un temps où il faut établir les règles et les processus pour mieux gérer la situation. Il est envisageable de penser que les tribunaux et les décisions administratives soient touchés dans leurs façons de faire et que nous devions nous ajuster à cette nouvelle réalité.

Le télétravail est d'abord et avant tout lié à du soutien et de la confiance. Le soutien que les employeurs doivent apporter à leurs employés et la confiance qu'ils leur témoignent : c'est la clé de la réussite. Il faut commencer d'abord par les outils de travail. En effet, la réussite du télétravail réside dans la préparation de l'espace de travail de l'employé : espace de travail (fermé), chaise ergonomique, éclairage, ventilation, connexion internet adéquate, etc.

La détermination du lieu et des horaires de travail arrivent en second. Il faut laisser à l'employé la possibilité de s'organiser aux endroits et aux moments qui leur conviennent en tenant compte de leur réalité personnelle. Cela devrait permettre d'être plus productif. Il s'agit d'une nouvelle modalité à laquelle les employeurs doivent adhérer. Il ne faut pas, par contre, perdre de vue l'équilibre qu'il faut maintenir entre ce nouveau milieu de travail et la vie privée. C'est là qu'il faut apprendre à déconnecter et à se déconnecter. Il semble que les employés se sentent obligés de travailler davantage, car ils sont à distance. Le fait que le télétravail permette de réduire le temps de transport et le stress qui y est lié, ce temps gagné c'est du temps pour soi et non pour l'entreprise.

La réussite du travail à distance passe aussi par la communication, la gestion du rendement, la gestion des règles d'éthique et de confidentialité, la sécurité de l'information, la santé et sécurité, etc. Et garder l'esprit d'équipe dans l'univers virtuel est tout un défi.

Les moyens de communication sont également au cœur de cette nouvelle réalité. En télétravail, l'intégrité des données et des informations ne doit pas être compromise, et l'employeur doit mettre en place les sécurités et les outils nécessaires pour en arriver là. La Loi sur la santé et la sécurité au travail s'applique aux personnes en télétravail. Donc, employés et employeurs doivent participer à identifier et à éliminer tout risque d'accident du travail, de maladie professionnelle, à protéger la santé et l'intégrité physique : ergonomie, sécurité incendie, etc.

L'implantation du télétravail peut prendre plusieurs formes, allant d'occasionnel à régulier.

Il y a de quoi se questionner sérieusement sur l'aspect Santé et sécurité en télétravail. On parle ici de plusieurs points comme par exemple :

- Les tiroirs et les classeurs sont-ils munis de clés et donc les documents de travail protégés ? Les classeurs sont-ils stables et sécuritaires ?
- Les rallonges électriques sont-elles en bon état et placées correctement ?
- Les fils électriques et téléphoniques sont-ils exposés à des endroits passants ?

Notre système juridique s'adapte à cette réalité également et nous avons constaté que plusieurs tribunaux ont mis en place des protocoles pour tenir des arbitrages ou des audiences à distance, en toute sécurité.

Et plus on évaluera les critères du télétravail et sa réalité au fil des ans, plus on conclura qu'il n'est pas fait pour tout le monde et donc pas universel. Il faudra inclure de la flexibilité dans l'organisation du télétravail afin que tous y trouvent leur compte, l'employeur comme l'employé.

Le SPIHQ, pour se préparer aux travaux du comité paritaire sur le télétravail, utilisera les éléments du sondage que vous avez rempli, et dont le résumé se trouve à la page 21. Actuellement, malgré certaines prétentions, rien n'est coulé dans le béton. Le mandat du comité paritaire est d'échanger sur les enjeux communs et de trouver les bonnes pistes pour établir des règles convenables dans une perspective gagnant-gagnant.





BELZONA OFFRE UNE LARGE GAMME DE SOLUTIONS
EFFICACES, SÛRES ET RENTABLES POUR
L'INDUSTRIE HYDROÉLECTRIQUE DEPUIS 1952.

www.belzonaquebec.com



BELZONA[®] | DISTRIBUTEUR
AGRÉÉ
Réparer • Protéger • Améliorer

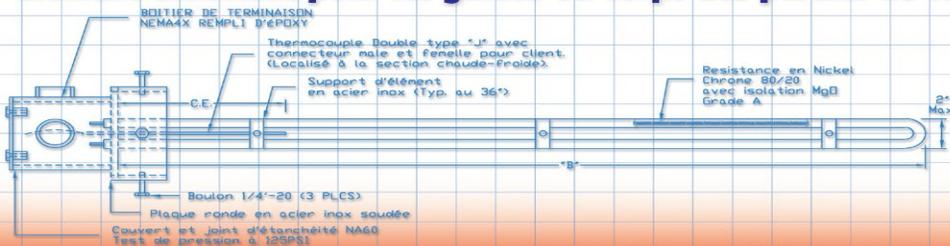
CARTE SOLUTION HYDRO

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

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!

+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

SONDAGE SPIHQ SUR LE TÉLÉTRAVAIL



PAR **ISABELLE
SIMARD, ING.**

Responsable comité Communications
et formation syndicale

Le sondage du SPIHQ a été réalisé entre le 7 août et le 25 septembre derniers. 916 membres y ont répondu, soit 43 % de nos 2133 membres en date du 16 août 2020.

L'objectif de cet article est de partager à l'ensemble des membres les résultats sommaires du sondage. Ce dernier a également une grande utilité à venir pour le comité paritaire sur le télétravail et c'est à ce moment que seront considérés dans le détail les commentaires que vous avez émis. Nous sommes très heureux de constater qu'une grande majorité d'entre vous a détaillé ses réponses, donnant ainsi des renseignements très utiles pour avoir un portrait juste de votre situation présente et de comment vous envisageriez le télétravail à long terme. Le comité partira donc avec une solide base.

Q1 Considérez-vous que votre poste de travail à domicile est ergonomique et adéquat ?

Oui	75,87 %	695
Non	24,13 %	221
TOTAL		916

Q2 Avez-vous une pièce dédiée à votre travail (sans être déconcentré) ?

Oui	76,42 %	700
Non	23,58 %	216
TOTAL		916

Q3 Actuellement, est-ce que votre gestionnaire exige un compte rendu de vos tâches?

Oui	64,85 %	594
Non	35,15 %	322
TOTAL		916

Q4 Actuellement, est-ce que votre gestionnaire exige l'activation de la caméra lors de vos discussions, quotidiennes ou autres rencontres?

Oui	14,41 %	132
Non	85,59 %	784
TOTAL		916

Q5 La plupart des réunions d'unités se font :

Entre 9h30 et 11h30 et 13h30 et 15h30 (plage fixe)	77,62 %	711
N'importe quelle heure	9,28 %	85
Fréquemment à l'extérieur des plages fixes	13,10 %	120
TOTAL		916

Q6 Actuellement, travaillez-vous à l'extérieur des plages conventionnées (7 - 18h) ?

Oui	19,98 %	183
Non	80,02 %	733
TOTAL		916

Q7 Travaillez-vous avec d'autres groupes d'employés en télétravail ? Cette question est en lien avec les ententes entre HQ et les autres syndicats ...

Oui	26,42 %	242
Non	73,58 %	674
TOTAL		916

Les ingénieurs travaillent principalement avec des techniciens, mais les spécialistes et les chercheurs sont aussi mentionnés.

Q8 Dans le contexte du travail à domicile ou du télétravail, en tant qu'ingénieur éprouvez-vous des difficultés à exercer votre supervision directe et immédiate ?

Non	42,14 %	386
Ne s'applique pas	50,98 %	467
Oui	6,88 %	63
TOTAL		916

Parmi ceux qui doivent faire de la supervision une majorité relève que la communication est plus difficile et que certaines tâches sont pénibles à distance.

Q9 Actuellement, consultez-vous vos courriels le soir ou le weekend ? (droit à la déconnexion)

Oui	23,80 %	218
Non	76,20 %	698
TOTAL		916

Q10 Vous sentez-vous satisfait de votre performance en télétravail ?

Totalement	71,62 %	656
Modérément	23,25 %	213
Partiellement	4,59 %	42
Aucunement	0,55 %	5
TOTAL		916

Q11 Sentez-vous que votre gestionnaire est satisfait de votre performance en télétravail ?

Totalement	82,64 %	757
Modérément	16,05 %	147
Partiellement	1,20 %	11
Aucunement	0,11 %	1
TOTAL		916

Q12 D'une façon générale, comment appréciez-vous l'expérience du télétravail ?

J'adore	58,84 %	539
J'apprécie modérément	33,19 %	304
Ca ne change rien	1,75 %	16
Je n'aime pas tellement	4,69 %	43
Je déteste	1,53 %	14
TOTAL		916

Q13 Depuis le 12 mars 2020, avez-vous modifié votre connexion internet ?

Oui	26,86 %	246
Non	73,14 %	670
TOTAL		916

Q14 En télétravail, combien de jours par période aimeriez-vous travailler ?

Aucun	0,76 %	7
Occasionnellement	4,69 %	43
2 à 4 jours	14,63 %	134
5 à 6 jours	20,96 %	192
7 à 8 jours	27,29 %	250
100% à domicile	31,66 %	290
TOTAL		916

Q15 Êtes-vous en accord d'utiliser un bureau HQ partagé avec d'autres employés en acceptant un horaire hybride en télétravail ?

Oui	72,71 %	666
Non	27,29 %	250
TOTAL		916

Bien que le pourcentage des gens favorables soit très élevé, plusieurs conditions sont évoquées pour que ce soit acceptable (ergonomie, gestion des documents, etc.) et une grande réticence est exprimée à partager des espaces en temps de pandémie.

Q16 Si vous avez la possibilité de convenir avec votre gestionnaire d'une période fixe en télétravail, choisiriez-vous :

6 mois	35,02 %	321
12 mois	64,96 %	595
TOTAL		916

Q17 Quel est votre groupe d'âge ?

35 ans et moins	19,43 %	178
36-45 ans	39,41 %	361
46-55 ans	27,84 %	255
56 et plus	13,32 %	122
TOTAL		916

Cette répartition vient renforcer la validité de l'échantillon. L'ensemble des membres du SPIHQ se répartit approximativement de la même façon que les 916 répondants au sondage, tel qu'on peut le voir dans le Portrait statistique des membres, à la page 33.

Q18 Précisez le temps de transport pour vous rendre au travail en moyenne

15 min et moins	16,38 %	150
Entre 15 et 30 min	20,85 %	191
Entre 30 min et 1h	36,46 %	334
1h et plus	26,31 %	241
TOTAL		916

Q19 Quelles sont vos craintes par rapport au télétravail ?

Vos commentaires sont une mine de renseignements dont le comité prendra connaissance en détail. Entre autres, les commentaires suivants ont été mentionnés:

- Plusieurs font une distinction entre le télétravail pendant la pandémie et celui après, les craintes ne sont pas les mêmes.
- Sans surprise la dégradation/perte du contact humain est mentionnée dans la majorité des réponses comme un désavantage important du télétravail.
- La disponibilité des outils est aussi une préoccupation (équipements bureautique et informatique).
- Plusieurs répondants mentionnent être très conscients que le télétravail impacte l'équilibre travail-vie personnelle.





Louis Champagne a été président du SPIHQ pendant plusieurs années et il est maintenant retraité. 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 COMITÉS PARITAIRES AD HOC

PAR LOUIS
CHAMPAGNE,
ING., FIC.



Photo : Ordre des
ingénieurs du Québec

Je vais rappeler ici les circonstances entourant la création, les mandats et les conclusions de certains comités paritaires ad hoc, créés à la suite d'entente de convention collective ou de règlement de grief important. Je vais limiter ce texte à deux domaines différents. Il y en a d'autres auxquels j'ai plus ou moins participé ou pour lesquels la maladie a brutalement interrompu ma participation. Deux comités ont ainsi été créés pour examiner le régime de rémunération, un autre le mode de négociation. Leur principale caractéristique est la complexité des problèmes soumis à ces comités; le fait que la négociation pour le renouvellement de la convention collective ne constitue pas le moment idéal pour discuter sereinement de ces dossiers a joué aussi.

Indépendamment de notre intérêt, dans chaque cas, ce genre de règlement nous permettait d'étudier à fond des problèmes complexes ou perçus comme tel par une des parties. Le climat de confrontation des négociations et la tension qui en résulte peuvent déboucher sur d'étonnants résultats, pas toujours dans le meilleur intérêt des parties. Une négociation peut piétiner pendant des mois, voire des années, pour se régler en quelques jours (et une ou deux nuits!) quand le fruit est mur.

Mais proposer des textes à toute vapeur, parfois tenter de les imposer purement et simplement, comporte une part de risques non négligeables. Combien de textes bâclés ont abouti à des situations désastreuses pour ceux qui les ont proposés? Un jour ou l'autre, sans vous promettre une visite exhaustive, j'ouvrirai à mes lecteurs les portes de mon musée des horreurs pour vous permettre d'en examiner quelques-unes. Revenons plutôt aux comités paritaires ad hoc.

Un plan Postes ou un plan de carrière

Une autre raison de recourir à ce mécanisme, c'est qu'il permet aussi de sauver la face d'un bonze qui a eu les yeux plus grands que la panse. Ainsi, l'un des deux comités portant sur le régime de rémunération a été formé à la suite de négociations houleuses qui avaient duré de 1985 à 1987.

Pour des raisons que nous n'avons jamais élucidées complètement, la Direction a exigé que nous acceptions un plan Postes, assorti d'une diminution de 23,8 % de nos salaires. Elle alléguait que l'arrêt de la construction de centrales hydrauliques sonnait le glas des ingénieurs d'Hydro-Québec.

Les ingénieurs syndiqués d'Hydro ont peu participé aux travaux de la Baie James, cet argument ne tenait pas la route. La Direction avait abouti au chiffre de 23,8 % en comparant nos salaires avec ceux d'un soi-disant marché comprenant n'importe qui, sauf des ingénieurs, et le plan de carrière en vigueur était administré par un comité patronal; l'attaquer revenait à un vote de non-confiance de la Haute Direction d'Hydro à ses propres gestionnaires. Mais le Vice-président des Ressources humaines et le PDG lui-même ayant crié partout qu'aucune convention ne serait signée à moins qu'elle contienne un Plan Postes, ils avaient mis la table pour un dur conflit de travail. Comme le VPRH avait surestimé son rapport de force (il croyait pouvoir nous mettre en lock-out), la négociation s'est enlisée et est devenue particulièrement acrimonieuse.

De guerre lasse, sous pression interne (sa réorganisation battait de l'aile) et externe (Robert Bourassa avait gagné ses élections en promettant la phase II de la Baie James et, contrairement à Guy Coulombe, le PDG, il affirmait qu'il ne s'agissait pas d'une promesse électorale), la Direction a abandonné ses demandes salariales, et exigé qu'un comité paritaire, présidé par un tiers, examine notre plan de carrière. Il s'agissait d'une manœuvre pour sauver la face, lors de sa signature, le régime faisait toujours partie de notre convention collective. Le tiers a proposé de maintenir le régime de carrière en lui ajoutant une modification somme toute mineure. Hydro, fidèle à elle-même, a rejeté en bloc son rapport. Mais une nouvelle équipe avait été nommée à la **Direction** d'Hydro-Québec, et elle a fini par accepter le rapport tel quel. Le comité paritaire n'a fait que confirmer qu'un dossier mal monté finit généralement aux poubelles.

Un dernier paradoxe, et non le moindre. Lors de la préparation du projet de de convention collective, à mon souvenir jusque tard dans le processus, le comité de rédaction proposait... un plan Postes. Je n'étais pas membre de ce comité, je n'y ai participé qu'épisodiquement comme membre du Bureau ou responsable de griefs, je ne connais pas les arguments examinés alors. Il y a de bons plans Postes, mais la façon cavalière de tenter de nous l'imposer a amené le Conseil syndical à demander de ne pas en discuter, même en exploration non liante! J'étais porte-parole du Comité de négociation, au grand désespoir du conciliateur du Ministère qui nous assistait lors des négociations, nous avons toujours refusé de discuter de modifications tournant autour du plan Postes. Enfin, pour donner une idée du désarroi de l'équipe Coulombe vis-à-vis le SPIHQ, la Haute Direction a contacté un nouveau chômeur, Jean-Guy Rodrigue, le président fondateur du SPIHQ, sans emploi après avoir perdu ses élections en 1985. Beaucoup plus tard, Jean-Guy m'a confirmé avoir ainsi été approché. La rumeur avait couru brièvement en 1986, mais nous semblait incroyable. Jean-Guy, fin renard, avait accepté (un politicien dit non le moins souvent possible), mais il avait mis comme condition que la Direction renonce à son plan Postes. Elle a refusé par peur de perdre la face. Elle avait raison de le craindre, c'est ce qui s'est produit effectivement!

Un plan de carrière pour tous

Un autre comité paritaire a été formé à notre demande pour donner aux ingénieurs des disciplines non traditionnelles la même chance qu'aux autres. Rappelons que la Direction alléguait que les activités de mise en marché, d'environnement, d'organisations

scientifiques du travail (le génie industriel pour l'appeler par son nom, la Direction était encore allergique au mot génie), même le génie logiciel, associé à l'informatique, bref la majorité du travail des ingénieurs semblait exclue de la grille. Un comité s'est attaqué à ce problème. Malheureusement, ses conclusions sont arrivées pendant que la Direction utilisait notre régime de rémunération pour faire du contrôle de la masse salariale. Le comité avait fait un bon travail, la grille reflétait mieux la diversité des activités des ingénieurs. Mais l'entreprise a longtemps utilisé notre régime à contresens, ce qui a fini par se refléter dans le moral des troupes, la motivation et l'engagement des ingénieurs étaient au plus bas. Ce n'est qu'à plus long terme que les effets du travail se sont fait sentir. Ainsi, c'est en bonne partie grâce aux travaux de ce Comité que les ingénieurs de territoire et de Distribution ont fini par avoir accès au niveau III. Rappelons pour mémoire qu'en territoire, seuls les ingénieurs du nucléaire avaient accès au niveau III, et qu'en Distribution, à peu près personne. En fait, lors de la création du régime, les niveaux III et IV visaient exclusivement les ingénieurs de la Direction générale du génie, à l'exclusion de ceux de Planification. Il a fallu ruser avec la Direction pour en élargir la portée, et le comité paritaire a fait partie de ce long combat. Mais ce combat, c'est une autre histoire!

Un nouveau mode de négociation

Au début des années 90, Hydro s'est tourné vers la qualité totale. Les dernières années du mandat de Guy Coulombe ont été marquées non seulement par le conflit de travail que j'ai évoqué plus haut, mais par des décisions douteuses tant aux plans stratégique qu'opérationnel.

La réorganisation, la première d'une série de n, n tendant vers l'infini, allait tourner au désastre. Entretien du réseau abandonné, pannes à répétition, conflits de plus en plus médiatisés avec le gouvernement, tentatives mal avisées de diversification de l'entreprise, il fallait faire quelque chose. Tout d'abord le gouvernement a remplacé le PDG. La nouvelle équipe s'est mise en place dans un contexte de crise. Elle a toutefois reconnu les problèmes de l'entreprise, et s'est engagée dans une démarche de qualité totale.

Comme nous convenions tous que les négociations de conventions collectives tournaient plus souvent qu'autrement au psychodrame, nous avons pensé à les revoir dans un autre contexte. Rappelons que la qualité totale repose sur le postulat de la responsabilité collective des employés et des cadres d'une entreprise, et qu'elle conteste la notion d'autorité comme nous la connaissons un peu partout en contexte industriel. Elle repose sur des postulats simples, elle a produit des résultats mesurables.

Hydro-Québec a donc engagé un consultant qui lui a proposé, ainsi qu'au SCFP, la méthode de la négociation raisonnée, qu'ils ont adoptée et commencé à utiliser. Ensuite, fidèle à elle-même, elle a tenté de nous rentrer cette méthode dans la gorge.

Or, bien que les intentions étaient bonnes, la méthode de négociation raisonnée avait des lacunes assez évidentes. Nous l'avons refusée et demandé à étudier un mode fondé sur les mêmes bases, mais à notre

avis bien plus complets. Nous passions pour des mauvais sujets, nos vis-à-vis racontaient que nous nous objections au principe même de la négociation raisonnée. En fait, pour tenter de trouver une façon de sortir des négociations de 85-87, j'avais envoyé à Guy Coulombe le livre de Ury-Fischer qui sert de base à la négociation raisonnée (Comment réussir une négociation). Malheureusement, Coulombe lisait surtout des romans Arlequin et n'a même pas daigné m'envoyer d'accusé de réception.

Cette méthode met l'accent sur une volonté commune de définir et de s'approprier les problèmes, de rechercher des solutions qui font l'affaire de toutes les parties, tout en laissant de côté tout préjugé et tous les moyens de pression qui accompagnent traditionnellement les conflits de travail. Notre contribution consistait à mettre en place des mécanismes de suivi des solutions et des cycles de négociations continus. Lors d'un règlement d'une série d'épisodes d'affrontement, nous avons convenu avec le Vice-président des Ressources humaines d'étudier les négociations sur une base qui nous convenait, et de présenter le résultat de nos travaux à nos instances respectives. Ce que nous avons fait. Nous avons même baptisé notre méthode négociations de « partenariat ». Nous avons ensuite entamé un cycle de négociations sur cette base. Mais un changement de garde à Hydro a ramené les vieilles façons de faire. Certains dirigeants ont cru des politiciens qui leur ont dit qu'ils nous imposeraient un décret si nos négociations n'avançaient pas. Du

coup, ils ont renoncé au « partenariat » et sont revenus au bon vieux temps. Tout ça a tourné en eau de boudin pour eux, mais c'est une autre histoire.

Je ferai deux remarques pour conclure ce triste épisode. Tout d'abord, il aurait fallu un engagement du Conseil d'administration d'Hydro-Québec sur le partenariat. Ce mode de négociations aurait fini par aboutir à une redéfinition des rôles des représentants patronaux et syndicaux. Sans mettre le processus à l'abri d'un Président du Conseil dérangé (comme ce fut le cas avec Yvon Martineau), cela aurait compliqué la vie à ceux qui voulaient le changer. Et si la Direction a obtenu un décret dans le cadre de ces négociations, il était loin, très loin de ses ambitions. Certains cadres supérieurs auront au moins appris que la modération a bien meilleur goût.

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.

DES SYSTÈMES D'ENTRAÎNEMENT

À TOUT ÉPREUVE



SYSTEM SOLUTIONS
MAXOLUTION EURODRIVE
BUILT RIGHT IN

SEW
MÉDIA

SEW
SERVICE

SEW
EURODRIVE

TORONTO • 1.800.567.8039 | MONTRÉAL • 1.800.361.2928 | VANCOUVER • 1.800.972.5481
Local site: sewcan.ca • Global site: sew-eurodrive.ca

Échafaudage INDUSTRIEL

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

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

LES SOCIÉTÉS
CANADIENNES
LES MIEUX
GÉRÉES

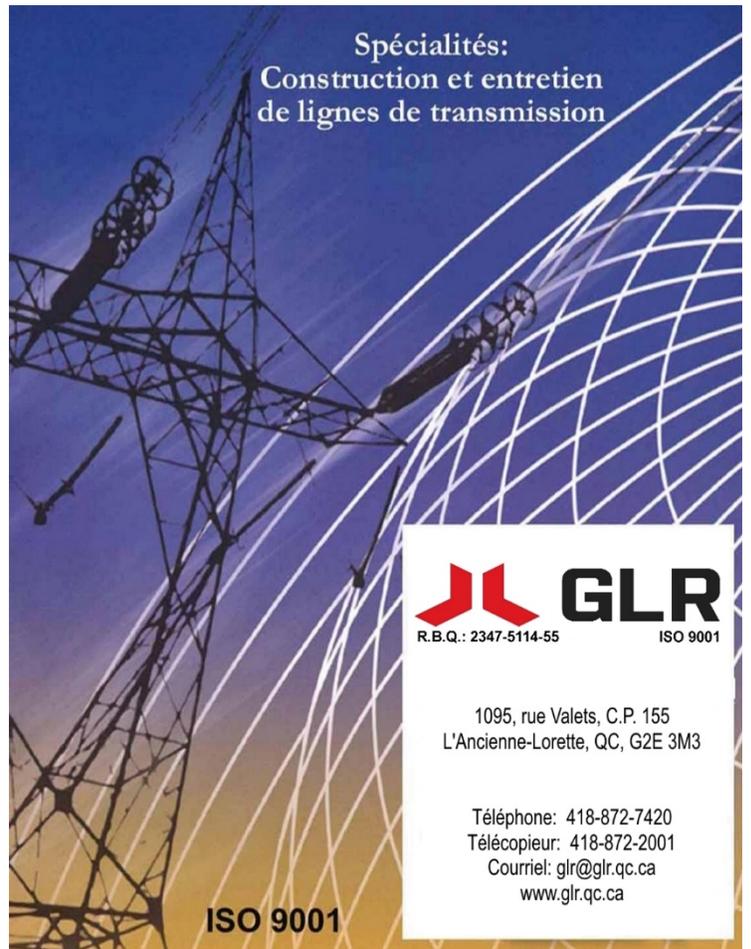
Membre platine

Une entreprise de chez nous

ISO 9001
CERTIFICATION
Intertek

Tél.: 1-800-661-2400 • Téléc.: 1-800-661-2212
Courriel: info@tenaquip.com • www.tenaquip.com

Spécialités:
Construction et entretien
de lignes de transmission



GLR
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

LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX DU SPIHQ : À VOTRE SERVICE !



PAR **BENOIT
DIONNE, ING.**
Responsable du comité
Santé et sécurité
et coordonnateur des
délégués sociaux

Comment allez-vous?

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

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

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

Dans ce volet, nous vous présentons deux délégués sociaux du SPIHQ.

**ALANDRE MAGLOIRE, ING.
DÉLÉGUÉ SOCIAL DU SPIHQ**



**Coordonnées
Hydro-Québec :**

800, boul. de Maisonneuve
Montréal
514 840-3000 poste 635560
Magloire.alandre@hydro.qc.ca

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

Ces dernières années, j'ai été témoin de la détresse de certains collègues et j'ai moi-même connu des instants de désarroi. Chez les ingénieurs, il existe au moins deux situations qui sont susceptibles de générer l'anxiété : les objectifs de fin d'année et la reclassification.

Par exemple, avec des dossiers trop complexes dans des délais trop courts, cela peut dégénérer et pousser les membres au-delà de leurs limites. Notre environnement de travail, comme tout environnement qui vise la performance, est générateur de stress et d'anxiété. Dans certains cas, c'est tout simplement trop lourd à supporter pour certains.

On ne parle pas encore des problèmes qui peuvent survenir à la maison ou dans son milieu de vie, lesquels problèmes sont susceptibles d'avoir des conséquences sur le bien-être de l'ingénieur. On peut citer par exemple : la maladie grave d'un proche, un divorce ou une séparation, les dettes, les addictions, etc.

Quand j'ai découvert l'existence du programme des délégués sociaux du SPIHQ, je me suis dit que c'était une façon d'apporter de l'aide plus que de constater les difficultés de mes collègues. Je vais pouvoir être un élément de la solution. Cette perspective m'a réjoui. Et voilà! Je me suis engagé pour aider.

Comment voyez-vous le rôle de DS ?

Le délégué social (DS) est celui qui aide son collègue à rester debout face aux situations qui l'écrasent. Pour y arriver, il est nécessaire d'être à l'écoute de l'autre. Il est important de bâtir une relation de confiance. Les ingénieurs doivent avoir confiance dans le circuit des délégués sociaux et cette confiance se mérite avec le temps. Chaque délégué social a donc la responsabilité de construire des ponts avec son entourage. C'est un travail de longue haleine, mais ça vaut le coup.

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

Mon parcours professionnel atypique m'a préparé à devenir un délégué social.

Dans une vie antérieure, j'ai passé une dizaine d'années à enseigner. La maîtrise de la communication est essentielle pour bien enseigner. Il en est de même pour assurer le rôle de délégué social.

J'ai travaillé pendant quelques années comme agent du soutien technique par téléphone. Là encore, en plus des talents de communicateur, il faut beaucoup de patience pour interagir avec des clients qui sont en colère.

J'ai enfin été impliqué dans des mouvements de jeunesse. Ce qui a beaucoup teinté mon approche d'ouverture aux différences et de respect de la personne. Le délégué social doit savoir mettre de côté ses a priori pour se concentrer sur l'humain qui requiert son aide.

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

D'abord, je leur dirais que je les comprends. Le premier réflexe en situation de stress consiste à se renfermer sur soi. Ce n'est pas naturel pour des gens qui ont toujours cru être en contrôle de leur destinée d'admettre que certaines situations les dépassent.

Pourtant, c'est le pas à faire pour eux et pour ceux qui comptent dans leur vie. Un dialogue avec un délégué social peut être un moyen d'éviter qu'une situation dégénère.

Je leur dirais que les délégués sociaux sont formés pour établir le premier contact avec eux et pour les référer aux professionnels qualifiés pour répondre à leurs besoins (santé mentale, finances, aspects juridiques, travail social, etc.).

Je leur dirais qu'ils peuvent contacter n'importe lequel des délégués sociaux. On peut se sentir plus à l'aise de se confier à un inconnu dans certains cas. Je leur dirais que le délégué social n'a qu'un objectif en tête: leur bien-être.

Quelles ont été vos premières interventions comme DS ?

J'ai reçu la formation de délégué social en février dernier, soit quelques semaines avant le début du confinement dû à la COVID-19 et l'instauration du télétravail qui s'en est suivi. Mon intégration aux processus ne s'est pas déroulée comme à l'accoutumée. Ainsi, je n'ai pas eu l'occasion de faire une intervention comme DS.

Mon action de délégué social se limite pour l'instant à relayer l'information aux membres de mon unité. Je ne rate pas une occasion de rappeler que le réseau des délégués sociaux est là pour aider.

DAVID BALLEUX, ING.
DÉLÉGUÉ SOCIAL DU SPIHQ



Coordonnées Hydro-Québec :

505, rue des Forges
Trois-Rivières
819 378-4581 poste 3063
balleux.david@hydro.qc.ca

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

C'est le hasard qui m'a amené à devenir délégué social. Curieux de nature, j'ai décidé de m'impliquer dans ce rôle, qui, à mon sens, peut faire toute une différence. Notre quotidien est de plus en plus robotisé et désocialisé.

Si je peux apporter mon soutien afin de reconnecter avec les valeurs humaines profondes, j'estime que j'aurais accompli une partie du but. L'entraide est une valeur en voie de disparition avec les années. J'aime l'idée de la discussion reconfortante autour d'un café avec des collègues qui ont besoin à un moment donné de soutien.

Comment voyez-vous le rôle de DS ?

Je vois mon rôle comme une aide de proximité. Le fait d'être près des gens facilite l'approche pour plusieurs et aide à créer la confiance. L'écoute régulière des collègues nous aide à souder des liens. Nous sommes souvent une des premières étapes servant à briser le silence. Nos interventions sont basées sur l'écoute et l'accompagnement entre personnes d'égal à égal. Le réseautage nous permet d'être plus efficaces dans plusieurs situations.

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

Je suis une personne simple, humaine et de confiance. J'aime le monde, prendre le temps de connaître les gens sans juger. Je suis de nature timide, mais je m'adapte facilement à tous les styles de situations. Mes expériences de vie me permettent de comprendre diverses problématiques. J'aime être utile et j'espère, pouvoir aider, soutenir et vous guider vers les bonnes ressources si nécessaire.

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

Il n'y a aucune honte à demander de l'aide. Dans le cours d'une vie, dites-vous que chaque être humain qui existe sur la terre aura lui aussi des périodes difficiles. Les consultations sont confidentielles et sans engagement. Nous sommes disponibles à vous écouter sans vous juger.

Quelles ont été vos premières interventions comme DS ?

Mes premières interventions ont été à l'extérieur de mon cercle de collègues de travail. Même si je ne suis pas professionnel dans le domaine de la psychologie, je crois avoir été de bonne écoute. La formation suivie m'a permis de diriger la personne vers les ressources appropriées. J'étais tout de même nerveux et en même temps heureux de pouvoir aider.

Conception et fabrication d'appareillages électriques sur mesure



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

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



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

LIQUITECK



DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES ET DE PIÈCES

CONCEPTION DE PROJETS.
 VENTES DE POMPES,
 PIÈCES, ET MOTEURS.



CENTRE DE SERVICE ET DE RÉPARATION AUTORISÉ

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> RÉPARATIONS EN ATELIER | <input checked="" type="checkbox"/> RÉPARATIONS SUR SITE |
| <input checked="" type="checkbox"/> RECONDITIONNEMENT COMPLET | <input checked="" type="checkbox"/> DÉPANNAGE SUR SITE |
| <input checked="" type="checkbox"/> RÉPARATIONS DE MODÈLES DÉSUETS | <input checked="" type="checkbox"/> INSTALLATIONS SUR SITE |
| <input checked="" type="checkbox"/> FABRICATION ET USINAGE DE PIÈCES | <input checked="" type="checkbox"/> ASSISTANCE AU DÉMARRAGE |
| <input checked="" type="checkbox"/> ALIGNEMENT LASER ET BALANCEMENT | <input checked="" type="checkbox"/> SUPERVISION AU DÉMARRAGE |
| <input checked="" type="checkbox"/> TEST DE PRESSION HYDROSTATIQUE | <input checked="" type="checkbox"/> TECHNICIENS CERTIFIÉES |
| <input checked="" type="checkbox"/> ANALYSE DE VIBRATION CATÉGORIE II | <input checked="" type="checkbox"/> SERVICE D'URGENCE 24/7 |

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL



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

POUR DES SOLUTIONS D'INGÉNIERIE INNOVATRICES, ÉCOLOGIQUES ET RENTABLES



514.383.3747 | bpa.ca

- | | |
|--------------------|------------------------|
| mécanique | efficacité énergétique |
| électricité | services alimentaires |
| immotique | structure |
| télécommunications | acoustique |



PORTRAIT STATISTIQUE DES MEMBRES DU SPIHQ 2020



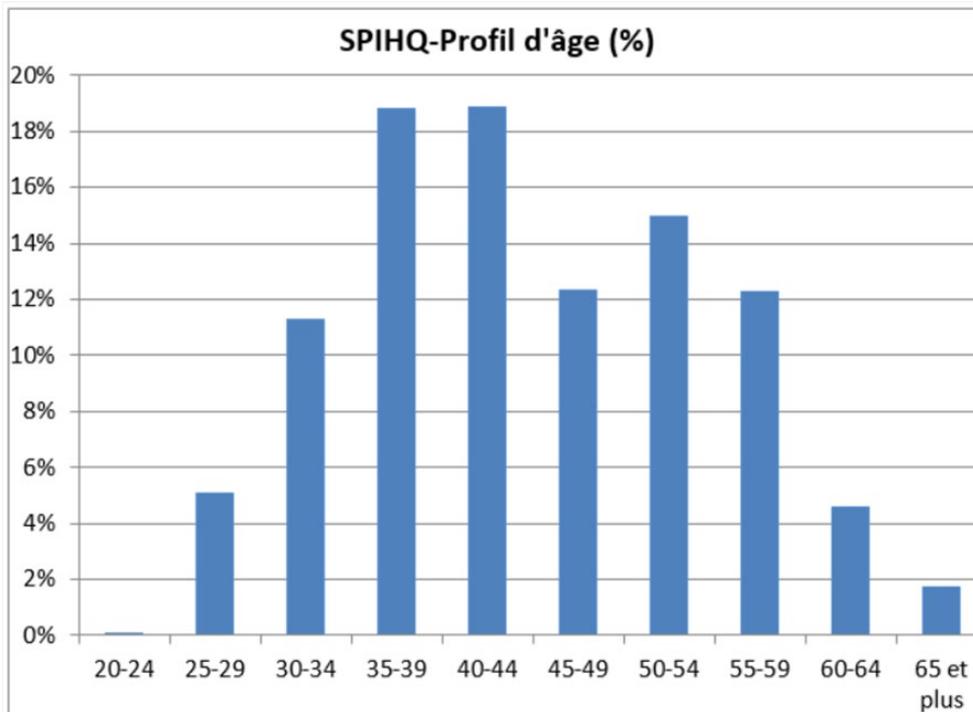
PAR **SÉBASTIEN
GUILLON, ING.**
Membre du comité
Avantages sociaux

Je vous propose un portrait statistique des membres du SPIHQ selon les données disponibles en août 2020. Vous pourrez constater que la population ingénieure continue de se distinguer de l'ensemble des employés d'Hydro-Québec.

L'ensemble des ingénieurs correspondait à cette date à 2 127 membres actifs. Le portrait statistique est basé sur ce total et est un instantané qui peut évoluer. Les chiffres présentés doivent être compris comme des ordres de grandeur.

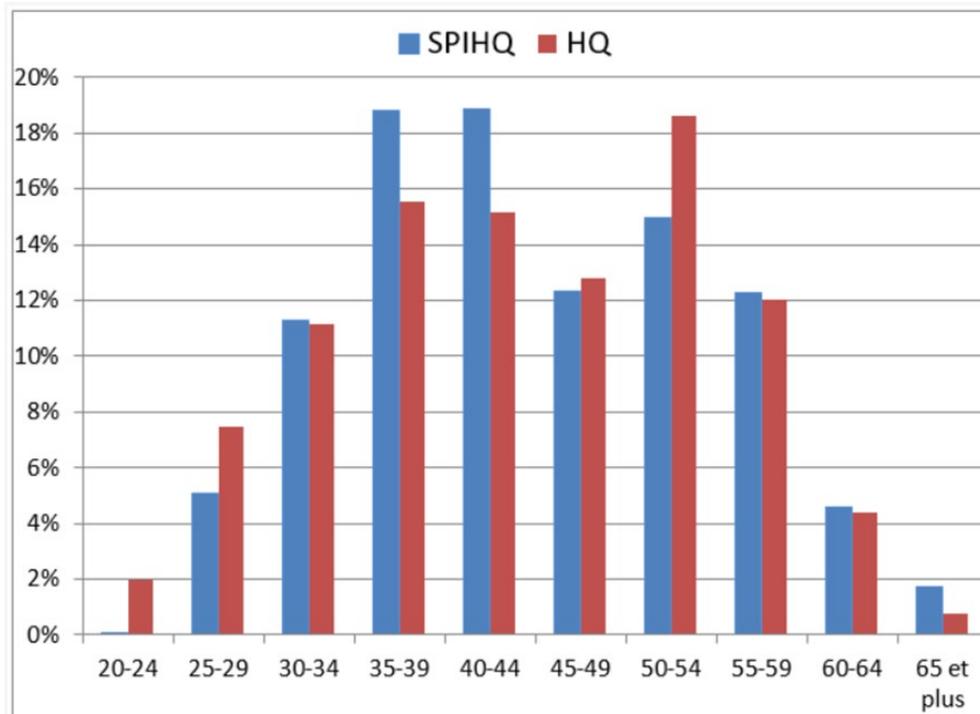
Nous allons voir différents aspects basés sur les données des membres fournies par Hydro-Québec au SPIHQ.

Profil d'âge



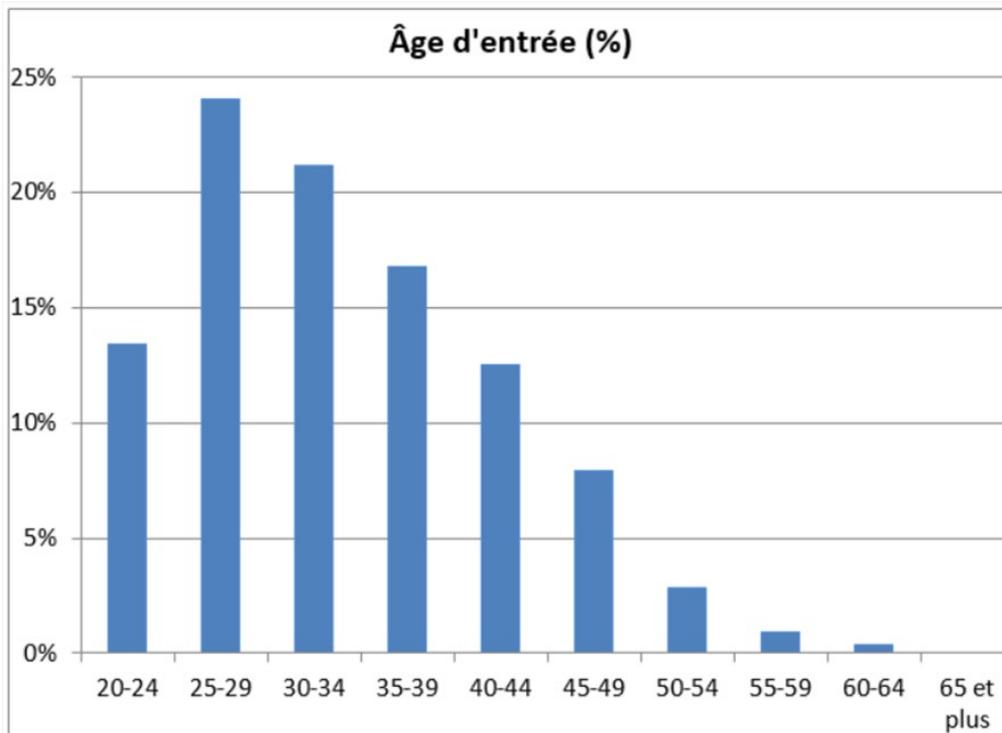
Les membres de 44 ans et moins représentent un peu plus de la moitié de l'effectif des membres du SPIHQ (54 %), et les plus de 45 ans, le restant. Ceux de 35 à 39 ans et ceux de 40 à 44 ans sont les plus nombreux. Ils représentent ensemble près de 38 % des membres.

Profil d'âge par rapport aux autres employés à Hydro-Québec



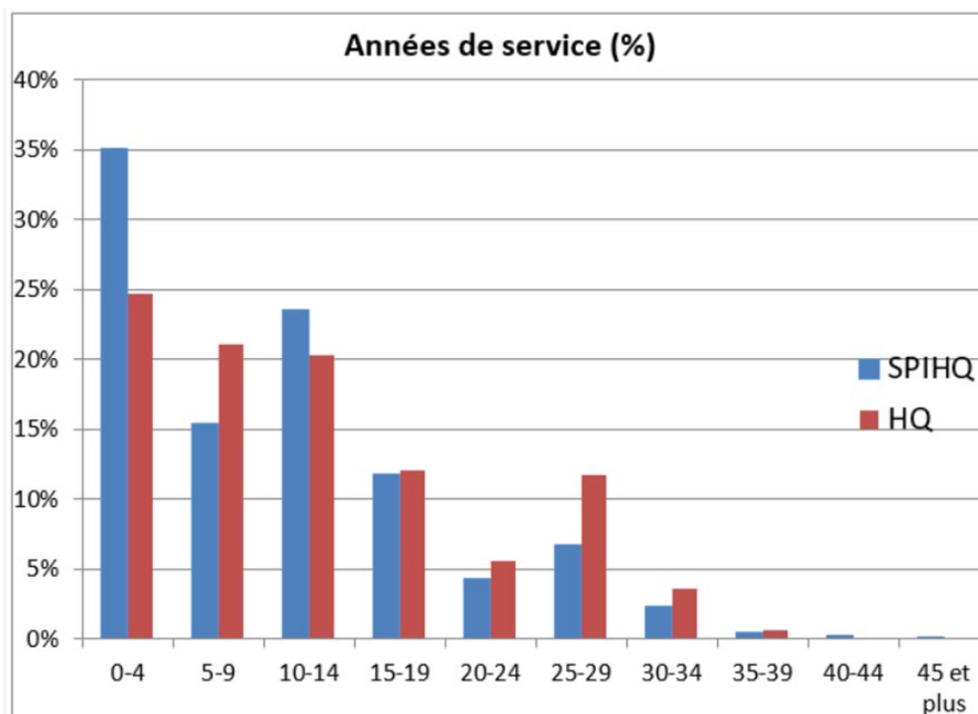
Selon les données provenant du rapport actuariel au 31 décembre 2018 d'Hydro-Québec, nous pouvons remarquer que la population d'HQ est plus âgée que celle du SPIHQ même s'il y a début de renouvellement chez les 20-29 ans.

L'âge à l'embauche



Hydro-Québec embauche majoritairement des ingénieurs âgés entre 25 et 35 ans (45 %), et entre 35 et 44 ans (29 %). Les jeunes ingénieurs sortant de l'université représentent près de 13 % des membres. Ainsi 59 % des ingénieurs qui débutent leur carrière à Hydro-Québec ont moins de 35 ans.

Années de service à Hydro-Québec



Il n'y a pas d'équivoque quant au nombre élevé de membres cumulant très peu d'années de service à Hydro-Québec. En effet, 74 % des membres ont moins de 15 ans d'expérience de travail à Hydro-Québec, et 50 % ont moins de 10 ans d'expérience. La plus grande cohorte est celle ayant moins de 5 ans d'expérience à Hydro-Québec. Tout ceci est le reflet d'un renouvellement des membres et d'embauches récentes.

Si on compare avec l'ensemble du personnel HQ, on peut constater aussi un début de renouvellement mais d'ampleur plus réduite.

La population d'Hydro-Québec se rajeunit graduellement alors que pour celle du SPIHQ, c'est par vague.

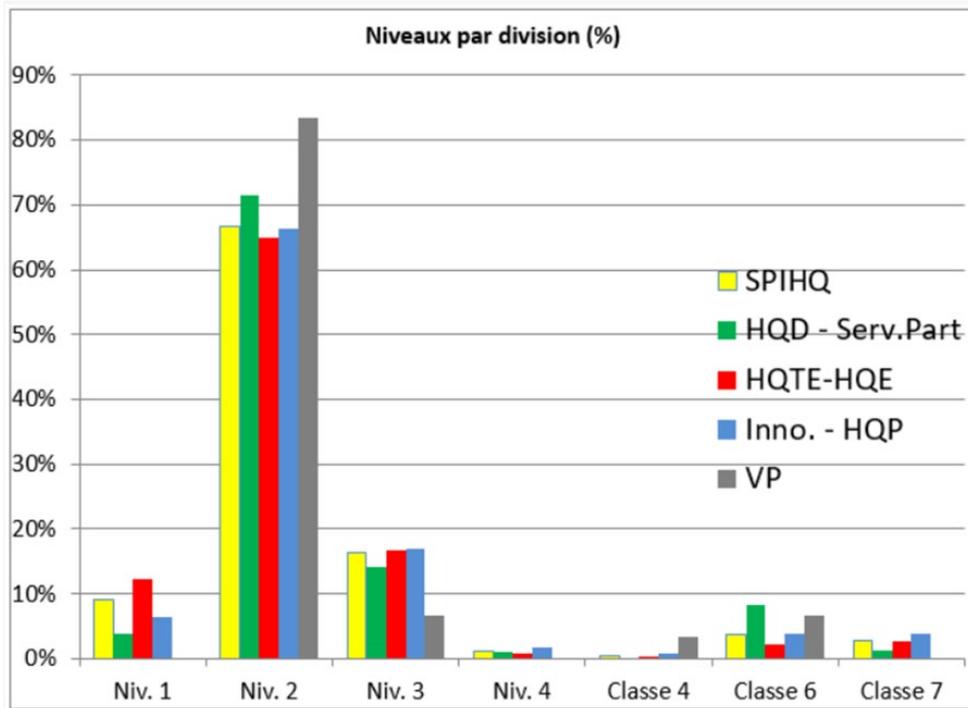
Répartition des membres selon les Divisions

Division	Nombre	%
Innovation et Production	663	31,2 %
Distribution et Services Partagés (HQD-CSP)	312	14,7 %
TransÉnergie et Équipement (HQTE-HQE)	1 122	52,8 %
Vice-Présidence (Exécutive et RH)	30	1,4 %

La Division la moins nombreuse est celle d'Hydro-Québec Distribution, suivie d'Hydro-Québec Production et d'Hydro-Québec TransÉnergie-Équipement. La VP reste très marginale avec 1,4 % des membres. La récente fusion de TransÉnergie et d'Équipement représente la majorité des membres du SPIHQ (53 %). HQD et HQP combinés ne représentent que 45 % des membres.

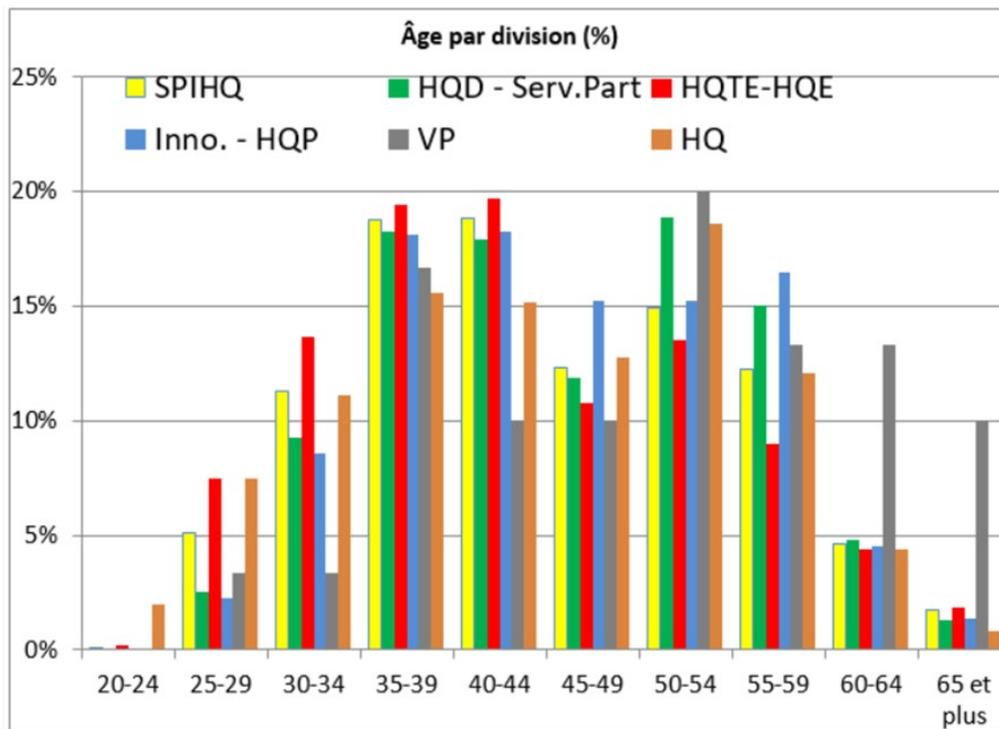
ATTENTION : Les analyses suivantes supposent que la majorité des ingénieurs reste dans la même division tout au long de leur carrière. On considère que les changements de division sont peu nombreux.

Répartition des niveaux selon les divisions



La vaste majorité des ingénieurs à Hydro-Québec sont de niveau II, puis de niveau III. Selon les divisions, par rapport à l'ensemble des ingénieurs SPIHQ, il y a une plus grande proportion de membres de niveau I à HQTE-HQE, de niveau II à HQD, de niveau III, de façon similaire, à HQTE-HQE, de classe 6 à HQD et de classe 7 à HQP. Le très faible nombre de membres de niveau IV et appartenant à la division VP permet difficilement d'établir des constats crédibles.

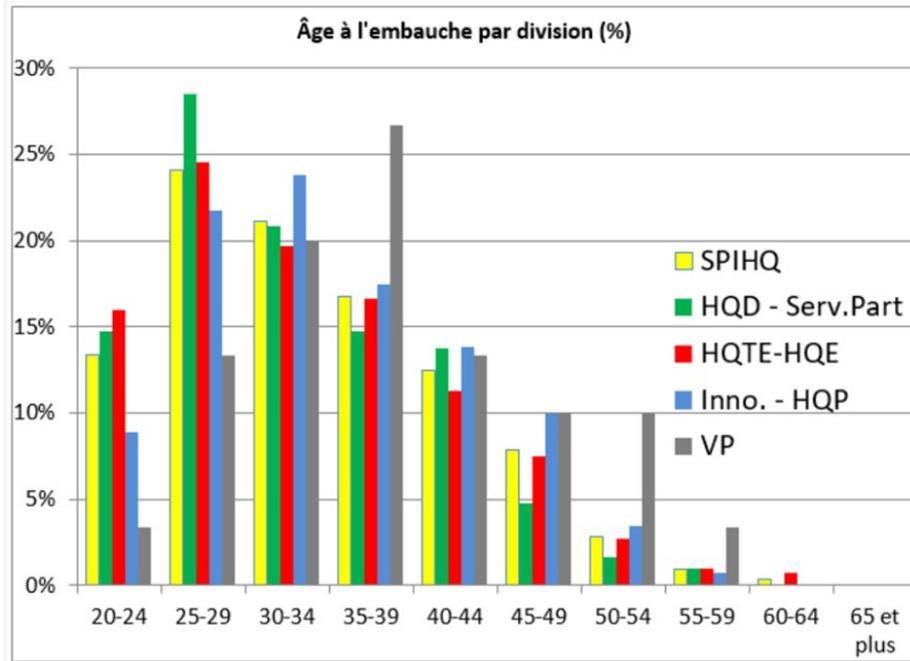
Âge par division



La population d'ingénieurs à HQTE-HQE est beaucoup plus jeune que les autres, tandis que la population la plus âgée provient d'HQP suivie d'HQD.

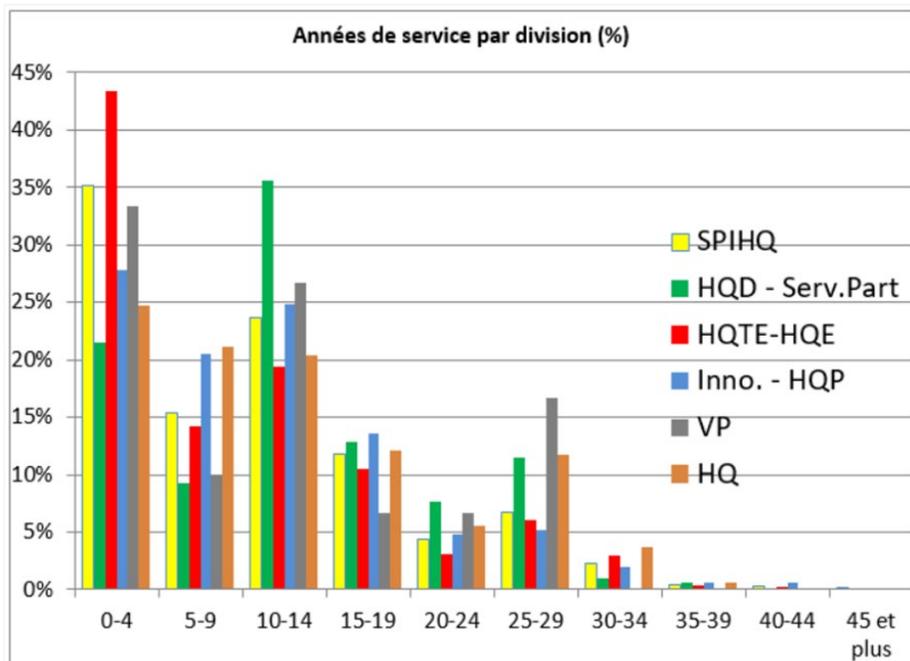
Si on compare avec HQ, dans les 25-29 ans, HQTE-HQE a la même proportion qu'HQ, dans les 30-34 ans, HQTE-HQE dépasse HQ, dans les 35-39 ans et 40-44, toutes les divisions dépassent HQ, dans les 45-49 HQP dépasse HQ, dans les 50-54 HQD dépasse HQ et dans les 55-59 HQD et HQP dépasse HQ. Pour les 60 ans et plus les membres SPIHQ sont plus nombreux en proportion qu'HQ.

Âge à l'embauche par division



Les embauches se distinguent selon les Divisions. Par rapport à l'ensemble, les ingénieurs à HQD et à HQTE-HQE débutent plus jeunes leur carrière à Hydro-Québec, tandis qu'à HQP, ils débutent plus tard. HQP se distingue par des embauches très faibles à la sortie de l'université.

Les années de service par Division



HQD a une plus grande proportion d'ingénieurs cumulant entre 10 à 14 années de service. HQTE-HQE, quant à elle, se démarque par une grande proportion de membres ayant peu d'années de service (0 à 4 ans).

Les sections

Les membres sont répartis comme suit dans les sections :

Sections	Nombre	%
Centre-du-Québec / Trois-Rivières	53	2,5 %
Centre-ville Ouest	160	7,5 %
Complexe Desjardins 1	87	4,1 %
Complexe Desjardins 2	97	4,6 %
Complexe Desjardins 3	71	3,3 %
Complexe Desjardins 4	87	4,1 %
La Gauchetière	33	1,6 %
La Grande Rivière	50	2,4 %
Laurentides	105	4,9 %
Manicouagan/Matapédia	92	4,3 %
Mauricie	73	3,4 %
Montréal-Est	42	2 %
Montréal-Nord	78	3,7 %
Non attribué	2	0,1 %
Place Dupuis 1	97	4,6 %
Place Dupuis 2	116	5,5 %
Place Dupuis 3	92	4,3 %
Place Dupuis 4	111	5,2 %
Place Dupuis 5	140	6,6 %
Québec Beauport	75	3,5 %
Québec Lebourgneuf	78	3,7 %
Richelieu/Beauharnois	128	6 %
Saguenay	79	3,7 %
Siège social 1	90	4,2 %
Siège social 2	91	4,3 %

On peut noter que 65 % des membres ont leurs bureaux situés sur l'île de Montréal et 35 % ont des bureaux à l'extérieur de l'île de Montréal.

Salaire périodique

Salaire selon la médiane	Nombre de membres	%
-2 064 \$	45	2,1 %
-1 564 \$	91	4,3 %
-1 064 \$	106	5 %
-564 \$	210	9,9 %
-64 \$	281	13,2 %
436 \$	1215	57,1 %
936 \$	168	7,9 %
1 436 \$	4	0,2 %
1 936 \$	2	0,1 %
2 436 \$	5	0,2 %

La médiane salariale (0 \$ dans le tableau) est le montant de salaire situé au milieu de l'ensemble des salaires. Il y a autant de salaires en plus ou en moins. Le tableau est la différence par rapport à cette médiane. On peut noter que 57 % des membres sont situés très près de la médiane. Le premier quart de l'échantillon (25 %) correspond à -389 \$ et le troisième quart (75 %) à +183 \$. L'écart salarial entre les 25-75 % de l'échantillon est de 571 \$ et correspond à une valeur légèrement inférieure à l'écart-type salarial qui est de 664 \$. Tout ceci signifie que les salaires restent très concentrés autour de la médiane.

Médianes selon les niveaux

Niveau	Médianes				
Niveau	Âge	Années de diplôme	Années de services	Salaire selon la médiane	Âge à l'embauche
Niv. 1	31,2	5,3	1,7	(1 781,5) \$	29,1
Niv. 2	43,4	17,7	9,3	- \$	34,1
Niv. 3	53,3	28,7	16,6	396,1 \$	31,9
Niv. 4	56,8	34,3	27,0	701,4 \$	30,5
Classe 4	28,7	3,3	1,4	(1 768,0) \$	27,1
Classe 6	40,7	15,0	7,9	155,0 \$	29,9
Classe 7	42,9	18,3	11,6	728,4 \$	32,2

Dans le tableau précédent, pour chaque niveau, nous avons indiqué les médianes, en fonction de l'âge, des années de diplôme, de service, du salaire et de l'âge à l'embauche.

Par exemple, parmi les membres de niveau I, 50 % de cet échantillon de niveau I, ont plus de 31,2 ans, ont obtenu leur diplôme il y a plus de 5,3 ans, une ancienneté de plus de 1,7 ans, avec un salaire à -1781 \$ par rapport à la médiane SPIHQ et ont été embauchés à un âge de plus de 29,1 ans.

On peut noter que les ingénieurs de niveau III ont été embauchés plus jeunes que les niveaux II, que pour une date d'embauche similaire, la classe 6 est plus âgée de 9 ans que les niveaux I, que 50 % des niveaux II ont un salaire médian correspondant à la médiane des membres du SPIHQ.

Les membres temporaires

Âge	Nb	%	Division	Nb	%
20-24	2	0,5 %	HQP	33	8,6 %
25-29	67	17,5 %			
30-34	86	22,5 %	HQD	21	5,5 %
35-39	83	21,7 %			
40-44	70	18,3 %	HQTE-HQE	326	85,1 %
45-49	39	10,2 %			
50-54	24	6,3 %	VP	3	0,8 %
55-59	12	3,1 %			

Les membres temporaires représentent 18 % du SPIHQ. 85 % d'entre eux travaillent à HQTE-HQE. Parmi eux, 94 % ont moins de 5 ans de service à HQ et 1 % entre 10-14 années de service. La majorité d'eux ont entre 30-39 ans.

Les communautés culturelles

Il est intéressant de connaître les origines de nos membres et nous sommes très fiers au SPIHQ de compter environ 180 membres provenant de communautés culturelles diverses, soient environ 8,5%, ce qui est supérieur à la moyenne d'HQ.

En résumé, voici le portrait des membres du SPIHQ :

- La médiane des ingénieurs est située dans la tranche des 40-44 ans, donc plus jeune que celle de l'ensemble du personnel d'HQ.
- La majorité a entamé sa carrière à HQ entre 20 et 34 ans, et 13 % des ingénieurs ont commencé dès la fin de leurs études.
- La vaste majorité (74 %) des ingénieurs a moins de 15 ans d'expérience (51 % moins de 10 ans) et est plus jeune que l'ensemble du personnel d'HQ.
- La division HQTE-HQE représente plus d'ingénieurs que celle d'HQD et d'HQP réunies. La division HQD a un nombre d'ingénieurs correspondant à la moitié d'HQP et la division HQP correspond à la moitié de la division HQTE-HQE.
- HQD est la division ayant le plus grand pourcentage de membres de niveau II (72 % des ingénieurs d'HQD), HQTE-HQE ayant le plus grand pourcentage de membres de niveau I (12 % des ingénieurs de cette division).
- La division HQTE-HQE a le plus haut pourcentage de jeunes, HQP a le plus haut pourcentage d'ingénieurs âgés.
- L'âge à l'embauche est généralement différent selon les divisions. Les membres de la division HQTE-HQE et HQD débutent plus tôt, ceux de la HQP, le plus tard.
- Les années d'expérience des ingénieurs sont aussi très variables. La division HQTE-HQE compte le plus grand pourcentage d'ingénieurs ayant 4 ans et moins d'expérience.
- La majorité des membres du SPIHQ travaille sur l'île de Montréal et le tiers travaille dans l'ensemble du Québec.
- Les salaires des membres SPIHQ restent très concentrés, près de la médiane.
- Les temporaires ont majoritairement entre 30-44 ans. Ils représentent 18 % du SPIHQ. Ils comportent un grand nombre de membres de niveau II et travaillent majoritairement dans la division HQTE-HQE.
- Les médianes par niveau indiquent les différences selon l'âge, l'ancienneté et le salaire.
- Un estimé sommaire montre que 8,5 % des membres provient de communautés culturelles diverses.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 10 JUIN 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 mai 2020, la valeur du Fonds d'éventualité était de 3 929 116 \$ et le rendement à ce jour pour l'année 2020 était de -0,04 %. Suite aux bons résultats financiers de l'année 2019, un transfert de 150 k\$ vers le Fonds d'éventualité a été effectué le 13 mars dernier. Les 2/3 de ce montant a déjà été investi lors de la récente période baissière.

La bonne performance du Fonds d'éventualité lors du marché haussier de 2019 et sa stabilité lors des perturbations liées à la COVID en début 2020 démontrent la pertinence de la stratégie de placement objective mise en place par le comité.

GOVERNANCE ET ÉTHIQUE

Daniel Beaulieu, ing. (responsable)

Georges Loiselle, ing.

Khalid Boudribila, ing.

La crise de la COVID et le report de l'assemblée générale qui en découle nécessitent de replanifier la présentation des propositions de changements aux Statuts à l'Assemblée générale.

Pour l'instant, la date à laquelle l'AG sera tenue est le 15 septembre.

Entre-temps, un article a été publié dans L'Écho (voir l'article « Un conseil d'administration au SPIHQ : Pourquoi? » Vol. 56 no 2) afin de

mettre en contexte les changements proposés et en présenter les grandes lignes.

CTTA

Vlad Alicescu, ing. (responsable)

Marco Lessard, ing.

Jean-François Marquis, ing.

François Morasse, ing.

Le comité participe à plusieurs réorganisations chez HQD, HQP et HQT, avec la dissolution de l'ancien HQIÉSP qui va relever de HQT. D'autres réorganisations, à la VPTIC et HQP, ainsi que le dépôt de plusieurs griefs ont constitué d'autres volets des activités de notre Comité. Il y a aussi la reprise des travaux au chantier de la Romaine, avec des changements des conditions de travail unilatéraux pour nos ingénieurs au chantier.

DÉONTOLOGIE ET PRATIQUE

Denis Francesconi, ing. (responsable)

Khalid Boudribila, ing.

Gaétan Caron, ing.

Stéphane Clavette, ing.

Robert Dorais, ing.

Frédéric Dubé, ing.

Martin Ferland, ing.

Billy Lamour, ing.

Olivier Masson-Lefebvre, ing.

Sylvie Valiquette, ing.

Les réorganisations des structures administratives d'HQ viennent grandement toucher la pratique de l'ingénieur.

Le démantèlement d'HQIESP nous interpelle grandement. Déjà, les précédentes réorganisations ont présenté un défi majeur en déontologie en complexifiant l'application de la supervision immédiate. Une vigilance accrue des membres est requise pour repérer et signaler les écarts en pratique d'ingénierie par rapport à la Loi sur les ingénieurs.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 9 SEPTEMBRE 2020

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

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

L'Écho de l'automne représente toujours un défi de vitesse au retour des vacances d'été. Sa sortie est prévue après notre assemblée générale, exceptionnellement automnale cette année.

Le comité prépare pour l'assemblée générale une capsule vidéo qui résumera les principales règles des assemblées délibérantes à suivre pour les participants pour aider ceux moins habitués à ces règles à participer aux débats. Elle sera présentée au début de l'assemblée de septembre si jugée à propos.

D'autres capsules sont à venir, leur production a été interrompue depuis mars, et leur diffusion retardée aux conseils en présentiel. Les prochains sujets seront : rôle du délégué et des militants en général, capsules en lien avec la nouvelle structure en support au comité Gouvernance et éthique.

AVANTAGES SOCIAUX

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

Le nouveau contrat d'assurances avec la SSQ semble comporter des modifications substantielles. Une analyse détaillée devra être faite et un grief a été déposé pour protéger les intérêts des membres.

Bien que le RRHQ ait obtenu un rendement de 12,35 % en 2019, son

degré de solvabilité de 102,1 % demeure sous les 105 % permettant un congé de cotisation de l'employeur.

Rappelons que la date limite pour faire une réclamation à la Croix-Bleue est le 30 septembre 2020.

Pour toute question concernant les avantages sociaux, nous invitons les membres à s'informer auprès de la SSQ et d'Hydro-Québec en premier lieu et de s'adresser au comité si les réponses obtenues sont insatisfaisantes.

RECLASSIFICATION

Keyvan Maleki, ing. (responsable)
Martin Bernatchez, ing.
Gheorghes Ionita, ing.
Isabelle Thériault, ing.
Thimoléon Noumedem Guetsa, ing.

La période de pandémie et le confinement n'ont pas ralenti les activités du comité Reclassification durant la saison des dépôts de dossiers. Bien au contraire, les ingénieurs ont été très actifs dans leur processus de reclassification et ont donc sollicité à maintes reprises l'assistance du comité pour trouver les réponses à leurs questions et ajouter ainsi à la qualité de leurs dossiers. D'autre part, les RH ont aussi été actives afin de rattraper le retard en 2020 pour l'ensemble des dossiers déjà déposés selon la convention échue car dès 2021, le processus sera modifié avec la nouvelle convention collective, une fois approuvée par l'AG. Ceci ajoutait également au volume des activités du comité et ce, particulièrement pour aider les ingénieurs maintenus afin qu'ils réussissent.

Le comité étudie attentivement le contenu de l'entente de principe en ce qui a trait à la modification du processus et veille à ce que les changements soient réalisés en bonne et due forme. Ce rapport présente une première réflexion du comité quant aux sujets qui doivent éventuellement être changés par un comité paritaire, une fois que la nouvelle convention entrera en vigueur.

Le comité anticipe et se prépare pour offrir une présentation sur le contenu de l'Article 17 de la nouvelle convention, une fois approuvée, afin d'expliquer aux ingénieurs l'ensemble des changements du processus. Cette formation sur la reclassification sera présentée en ligne le jeudi 26 novembre 2020. À vos agendas !

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

Depuis le début de l'année, trente-deux (32) griefs ont été déposés, onze (11) syndicaux, un (1) collectif et vingt (20) individuels.

Nous vous présentons ci-après un résumé des arbitrages de cette année particulière, compte tenu de la Covid-19 :

- Deux dossiers individuels fixés auprès du tribunal administratif de travail (TAT) en lien avec la négociation pour le renouvellement de la Convention collective ont été annulés en raison d'ententes intervenues entre le Syndicat et la Direction.
- Quatre journées auprès de la Commission d'accès à l'information (CAI) ont été annulées et Hydro-Québec s'est désistée de son recours. C'est donc un arbitre de relation de travail qui tranchera le litige concernant l'accès au dossier de l'employé (Article 10 de la Convention collective). Après l'annulation du 3 avril en raison de la COVID, et ce auprès d'un arbitre, la date du 6 octobre 2020 sera utilisée pour trancher ce litige qui dure depuis 2019.
- Trois journées étaient utilisées dans le cadre de l'arbitrage de deux dossiers de congédiements et trois autres journées ont été annulées.
- En février, l'arbitrage d'un grief syndical concernant l'Appendice B (RSS) de la Convention collective a débuté. Après l'annulation de deux journées d'arbitrage, ce

dernier se poursuivra en octobre 2020.

- Le Syndicat a planifié une journée d'arbitrage d'un grief syndical contestant le non respect par la Direction de la clause 15.03 de la Convention collective. Finalement, une entente est intervenue entre les parties et l'arbitrage n'a pas eu lieu.
- Une journée au mois de mars 2020 a été utilisée dans le cadre d'une plainte pour pratiques déloyales, entrave, ingérence et négociations de mauvaise foi et demande d'ordonnance de sauvegarde. Cette plainte déposée en urgence par le Syndicat au Tribunal administratif du travail (TAT) était nécessaire étant donné que la Direction avait rencontré plusieurs ingénieurs afin d'exiger le retrait des affiches qui sont exposées à l'extérieur de leur cubicule en lien avec la négociation collective. Un juge a pris acte de l'entente intervenue à la mi-mars entre le Syndicat et Hydro Québec.
- Le Syndicat a réclamé des responsables chantiers et des chefs travaux dans le respect de l'Appendice A de la Convention collective. Deux (2) représentations ont eu lieu devant le juge du Tribunal administratif du travail (TAT). Une (1) date au mois de mars a été annulée et deux (2) nouvelles dates sont planifiées en octobre 2020 et devraient mener à la décision finale du juge dans ce dossier.
- Une date fixée en avril n'était plus nécessaire devant le TAT étant donné qu'Hydro Québec s'est désistée d'un dossier en lien avec la CNESST.
- Au mois de mai, nous avons annulé l'arbitrage d'un dossier de congédiement qui dure depuis

2017, et ce en raison de la COVID-19. Toutefois, nous avons utilisé une date en juin pour poursuivre ce dossier. Une décision arbitrale dans ce dossier est prévue en 2020.

- Le Syndicat et Hydro-Québec ont convenu de l'annulation de deux dates devant le TAT. Il s'agit d'un recours du Syndicat pour retirer des mesures administratives imposées aux ingénieurs conséquemment à différentes manifestations (bruit, parade, etc.). Ce dossier était sur la table de négociation pour le renouvellement de la convention collective.
- Une (1) date d'arbitrage prévue en juin a dû être annulée, et ce dans le contexte de la COVID.

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.



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

MODIFICATIONS AUX RÈGLEMENTS

Lors de la 612^{ème} séance, le Conseil syndical a adopté les propositions de modifications pour les Règlements suivants :

*310 – PASSATION DE POUVOIRS – DÉLÉGUÉ(E)S ET DÉLÉGUÉ(E)S SUBSTITUTS
403 – PASSATION DE POUVOIRS – MEMBRES DE COMITÉS
501 – PASSATION DE POUVOIRS – MEMBRES DU BUREAU*

Les modifications apparaissent en rouge, et les règlements se lisent dorénavant comme suit :

SÉANCE DU 10 JUIN 2020

RÈGLEMENT 310 - **SUCCESSION PASSATION DE POUVOIRS – DÉLÉGUÉ(E)S ET DÉLÉGUÉ(E)S SUBSTITUTS**

Tous les délégués **et délégués substitués au Conseil syndical** doivent, à la fin de leur terme d'office, remettre à leurs successeurs **ou au Secrétaire** toutes les propriétés du Syndicat qui étaient sous leur garde : **documents, fichiers, équipements informatiques, accès aux informations nuagiques, etc.** Ils doivent également prévoir une ou plusieurs rencontres afin d'effectuer un transfert adéquat des informations et des connaissances qu'ils possèdent.

Le transfert doit être fait dans les plus brefs délais afin de ne pas nuire à l'avancement et au suivi des dossiers en cours. Un rapport sommaire confirmant le transfert doit être acheminé au Secrétaire dans les deux (2) semaines suivant la rencontre.

Tout document et information de nature confidentielle toujours en leur possession doit être détruit après avoir été remis. Les militants sont toujours soumis à leurs obligations de respect de la de l'entente de confidentialité qu'ils ont signée, même suite à leur départ.

Lorsque le transfert implique plusieurs heures, une libération peut être demandée au Trésorier.

RÈGLEMENT 403 - **SUCCESSION PASSATION DE POUVOIRS – MEMBRES DE COMITÉS**

Tous les membres de comités doivent, à la fin de leur mandat, remettre à leurs successeurs **ou au responsable de comité ou au Secrétaire** toutes les propriétés du Syndicat qui étaient sous leur garde : **documents, dossiers, fichiers, équipements informatiques, accès aux informations nuagiques, etc.** Ils doivent également prévoir une ou plusieurs rencontres afin d'effectuer un transfert adéquat des informations les plus importantes et des connaissances qu'ils possèdent.

Le transfert doit être fait dans les plus brefs délais afin de ne pas nuire à l'avancement et au suivi des dossiers en cours. Un rapport sommaire confirmant le transfert doit être acheminé au Secrétaire dans les deux (2) semaines suivant la rencontre.

Tout document et information de nature confidentielle toujours en leur possession doit être détruit après avoir été remis. Les militants sont toujours soumis à leurs obligations de respect de la de l'entente de confidentialité qu'ils ont signée, même suite à leur départ.

Lorsque le transfert implique plusieurs heures, une libération peut être demandée au Trésorier.

RÈGLEMENT 501 – SUCCESSION PASSATION DE POUVOIRS – MEMBRES DU BUREAU

Tous les membres du Bureau doivent, à la fin de leur mandat, remettre à leurs successeurs ou au Secrétaire toutes les propriétés du Syndicat qui étaient sous leur garde : documents, dossiers, fichiers, équipements informatiques, accès aux informations nuagiques, téléphones, clés et cartes d'accès, etc. Ils doivent également prévoir une ou plusieurs rencontres afin d'effectuer un transfert adéquat des informations les plus importantes et des connaissances qu'ils possèdent.

Le transfert doit être fait dans les plus brefs délais afin de ne pas nuire à l'avancement et au suivi des dossiers en cours. Ce transfert inclut minimalement, sans s'y limiter, les informations suivantes :

- Dossiers individuels en cours;
- Dossiers syndicaux en cours;
- Dossiers juridiques en cours;
- Dossiers de gestion du syndicat en cours;
- Dossiers particuliers et confidentiels en cours;
- Rôles et responsabilités;
- Totalité des identifiants et mots de passe pour les différents systèmes :
 - Informatique;
 - Finances;
 - Fournisseurs;
 - GFÉ;
 - Etc.
- Tâches récurrentes syndicales ou d'entreprise;
- Etc.

Une partie du transfert peut se faire lors de rencontres du Bureau élargi, i.e. incluant les anciens et nouveaux officiers syndicaux. Un rapport sommaire confirmant le transfert doit être acheminé au Secrétaire dans les deux (2) semaines suivant la ou les rencontres.

Tout document et information de nature confidentielle toujours en leur possession doit être détruit après avoir été remis. Les militants sont toujours soumis à leurs obligations de respect de la de l'entente de confidentialité qu'ils ont signée, même suite à leur départ.

Lorsque le transfert implique plusieurs heures ou journées, une libération peut être demandée au Trésorier.

Les Statuts et les Règlements sont disponibles sur www.spihq.qc.ca à l'onglet « Documents »





PAR MICHEL BLAIS, ING.

M.Sc.A.
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 2138 membres en date du 14 septembre 2020. De ce nombre, 1 967 sont membres en règle tel que défini au Statut 205.2.

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

Nom du membre	Unité structurelle	Section
Hydro-Québec Division Innovation et HQ Production		
Mourad Ben Abdallah	Projets de télécommunication H	Centre-ville Ouest
Sébastien De Grandpré	Centre de compétences-Java et progiciels	Centre-ville Ouest
Michel Noel	Dév. Progiciels CR	Centre-ville Ouest
Hugues Tremblay	Projets de télécommunication K	Centre-ville Ouest
Patricio Lossio	Conduite du réseau de télécommunicat. 1	Complexe Desjardins 2
Bertrand Bouge Tchewa	Intégration et déploiement applicatif	La Gauchetière
Maxime Romero	Centre de surv de séc des TIC d'entrep	La Gauchetière
Ba Samson Lam	Centre de compét. - Angular et mobilité	La Gauchetière
David Simard	Centre de compétences - Progiciel SAP	La Gauchetière
Benoit Tessier	Centre de compétences - Windows 1	La Gauchetière
Christian Bouchard	Protection et commande	Laurentides
Benoit Fortin	BOR et infra. Beauharnois Gatineau	Laurentides
Christian Mantha	Planification - BG	Laurentides
Sarah Bonneau	Optimisation performance production	Manicouagan/Matapédia
Jean-Sébastien Parent	Optimisation performance production	Richelieu/Beauharnois
Guillaume Fortin Parent	BOR et infra. Saguenay Lac St-Jean	Saguenay
Olivier Lapointe	Projets de production SLSTJ	Saguenay
Mathieu Argouges	Expert. Géotech., géologie et structures	Siège social 2
Pierre-Luc Doyon	Analyse et maintenance prédictive	Siège social 2
Alexis Lefrançois	Études de sécurité des barrages	Siège social 2
Javier Orlando Patarroyo Quintero	Expert. Hydraulique et hydrologie	Siège social 2
Mathieu Roy	Études de sécurité des barrages	Siège social 2
Juliana Ruiz	Expert. Géotech., géologie et structures	Siège social 2

Hydro-Québec Distribution & Services Partagés

Carlo Benedetti	Expertise énergétique	Complexe Desjardins 2
Pierre G. Goulet	Stratégie réseau	Complexe Desjardins 3
Dave Dupéré	Bureau de projets - clientèle	La Gauchetière
Pierre-Luc Bernier Ouellette	Planification et projets majeurs RA	Manicouagan/Matapédia
Bruno Boucher	Planification et projets majeurs RA	Manicouagan/Matapédia
Alexandre Ayotte	Affrètement sécurité aérienne et drones	Montréal-Nord
Alexandre Durocher	Centre de coordination du réseau distr.	Montréal-Nord
Laurent Imbernon	Ingénierie	Montréal-Nord
Alba Pinto	Expertise aérienne et automatismes	Montréal-Nord
Marc Boucher	Opérations Schefferville et contrats	Québec-Lebourgneuf
Francis Villeneuve	Services et ventes - Est	Québec-Lebourgneuf

Hydro-Québec TransÉnergie & Équipement

Gonzalo Elguera	Automatismes de réseau	Complexe Desjardins 1
Simon Lacasse	Automatismes de réseau	Complexe Desjardins 1
Charles Larose-Beaudoin	Études et réglages	Complexe Desjardins 1
Ahmed Yahiouche	Orientation des automatismes	Complexe Desjardins 1
Magalie Brière	Expertise de contrôle du réseau	Complexe Desjardins 2
Chloé Brunelle	Expertise de contrôle du réseau	Complexe Desjardins 2
François Gauthier	Automatismes de postes	Complexe Desjardins 2
Christian Roy	Processus d'affaires et projets techno.	Complexe Desjardins 3
Francis Lavigne	Études d'automatismes et protections	Complexe Desjardins 4
Daniel Giroux	Inspection et construction	Laurentides
Mihai Pricop	Travaux 52	Laurentides
Emil Remus Vraciu	Inspection et construction	Laurentides
Vincent Delisle	Gestion d'ingénierie - Baie-Comeau	Manicouagan/Matapédia
Stéphane Beaulieu	Stratégies & encadrements provinciaux	Mauricie
Cédric Bourachot	Commande de centrales	Place Dupuis 1
Guy Drouin	Adm. contrats & réclam.#Biens & instal.	Place Dupuis 1
Caroline Morin	Appareillage électrique de centrales	Place Dupuis 1
Guy Brunelle	Adm. d'ingénierie & appr. - Réfection I	Place Dupuis 2
Jonathan Côté	Planif. Estimation méthode détaillée	Place Dupuis 2
Claude Lauzon	Planif. Estimation méthode paramétrique	Place Dupuis 2
Guillaume Trudel	Adm. d'ingénierie & appr. - Réfection II	Place Dupuis 2
Joel Bucknell	Normalisation et appareillage majeur	Place Dupuis 4
Alejandra Carral	Gouvernance en gestion de projet	Place Dupuis 4
Mouatsi Chamseddine	Conception Postes MTL-C	Place Dupuis 4
Alain Gilbert	Gouvernance en gestion de projet	Place Dupuis 4

Suite...	Hydro-Québec TransÉnergie & Équipement	
Diego Hausfather	Lignes aériennes MTL-QC	Place Dupuis 4
Fernando Hernandez Alvarez	Conception Postes MTL-C	Place Dupuis 4
Danny Kelemen	Normalisation et appareillage majeur	Place Dupuis 4
Alexandre Massé	Projets Dév. Nouv. Aménag. & Proj. spéc.	Place Dupuis 4
Luis Elias Pedrosa Tipacti	Ligne aériennes et souterraines-MTL	Place Dupuis 4
Gabriele Rotili	Conception Postes MTL-C	Place Dupuis 4
Guillaume Vachon	Ligne aériennes et souterraines-MTL	Place Dupuis 4
Catherine Vienneau	Conception postes MTL-D	Place Dupuis 4
Jonathan Allaire	Gestion d'ingénierie - Montréal	Place Dupuis 5
Jean-François Beaudoin	Gérance de projets - Aut. & numérisation	Place Dupuis 5
Audrey Dakin-Côté	Adm. d'ingénierie & d'approvisionnement	Place Dupuis 5
Benjamin Daviau	Gestion de chantiers Ligne	Place Dupuis 5
Ernest Fung	Approvisionnement et contrats	Place Dupuis 5
Geneviève Letendre	Administration d'ingénierie et approvis.	Place Dupuis 5
Geneviève Sénécal-Léonard	Approvisionnement et contrats	Place Dupuis 5
Maude Hamel	PECC Projets de transport (GPMB)	Québec-Beauport
Gilcin Skenson	Conception Postes QC-A	Québec-Beauport
Jean-François Parent	Performance et soutien (Qc et Côte-Nord)	Québec-Lebourgneuf
Mélinda Trudel	Soutien technique	Québec-Lebourgneuf
François Gélinas	Normalisation des automatismes	Richelieu/Beauharnois

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!

**L'INGÉNIERIE
EST UNE SOURCE
D'ÉNERGIE**



ProsDepuis75Ans.com



PAR **JONATHAN AUBIN, ING.**
Trésorier

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 14 septembre 2020, il y avait 2138 membres au SPIHQ. Plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

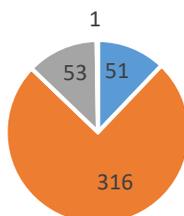
Quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

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

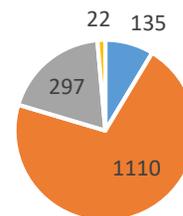
	2019-03-31		2019-08-20		2019-11-18		2020-02-27		2020-06-11		2020-09-14	
	Membres	%	Membres	%								
Classe 4 *	4	0.2 %	8	0.4 %	7	0.3 %	7	0,3 %	10	0,5 %	10	0,5 %
Classe 5 *	2	0.1 %	1	0.1 %	2	0.1 %	1	0,1 %	1	0,1 %		
Classe 6 *	68	3.3 %	74	3.6 %	75	3,5 %	77	3,6 %	76	3,6 %	77	3,6 %
Classe 7 *	52	2.5 %	56	2.7 %	61	2,9 %	61	2,9 %	58	2,7 %	62	2,9 %
Classe 9 *									1	0,1 %		
Classe 12*			1	0.1 %								
Niveau I	222	10.8 %	215	10.3 %	211	10.1 %	209	9,9 %	194	9,1 %	190	9 %
Niveau II	1319	64.4 %	1357	65 %	1409	66 %	1400	66 %	1416	66,4 %	1427	67 %
Niveau III	357	17.4 %	346	16.6 %	339	16 %	342	16,1 %	350	16,4 %	349	16 %
Niveau IV	26	1.3 %	25	1.2 %	24	1 %	24	1,1 %	23	1,1 %	23	1 %
Total	2050		2083		2128		2121		2129		2138	
Hommes	1615	79 %	1646	79 %	1676	79 %	1669	79 %	1676	78,5 %	1685	79 %
Femmes	435	21 %	437	21 %	452	21 %	452	21 %	453	21,5 %	453	21 %
Permanents	1706	83 %	1709	82 %	1723	81 %	1738	82 %	1746	82 %	1758	82 %
Temporaires	344	17 %	374	18 %	405	19 %	383	18 %	383	18 %	380	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 421 femmes



Répartition des niveaux pour les 1564 hommes



■ N1 - 13% ■ N2 - 75% ■ N3 - 12% ■ N4 - 0%

■ N1 - 9% ■ N2 - 71% ■ N3 - 19% ■ N4 - 1%

VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER AU SEIN DE VOTRE SYNDICAT ?

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

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

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

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

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

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

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

Venez rejoindre les rangs de l'équipe du SPIHQ !

APPEL À TOUS

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

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

Vous pouvez faire parvenir vos textes et vos photos à spihq@spihq.qc.ca

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 ».