

---

# L'ÉCHO

---

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

Printemps 2021  
LE JOURNAL DU SYNDICAT PROFESSIONNEL  
DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC



ÉDITORIAL :

**BÂTISSEURS D'ÉNERGIE : NOTRE VISION 2021**

**UN CONSEIL D'ADMINISTRATION AU SPIHQ : POURQUOI ?**

**UNE DEUXIÈME AG VIRTUELLE**

**VOTRE SALAIRE D'ENTRÉE**

**LE RAPPEL AU TRAVAIL EN TÉLÉTRAVAIL**

The logo for SPIHQ, featuring the letters 'SPIHQ' in a bold, sans-serif font, with a stylized circular graphic element around the 'I' and 'H'.

## 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>



Volume 57 Numéro 1

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

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

#### Coordonnées du SPIHQ

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

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

#### Comité Communications et formation syndicale

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

#### Révision et correction d'épreuves

SPIHQ

#### Couverture

Nouvelle Convention Collective  
Photo : Hydro-Québec  
Conception : Upperkut

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

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

#### Parutions en 2021

- Printemps : Vol. 57 no 1
- Été : Vol. 57 no 2
- Automne : Vol. 57 no 3
- Hiver : Vol. 57 no 4

Printemps 2021

**4**  
**ÉDITORIAL :  
BÂTISSEURS  
D'ÉNERGIE  
NOTRE VISION 2021**  
Par le Bureau

**6**  
**UN CONSEIL  
D'ADMINISTRATION AU  
SPIHQ : POURQUOI?**  
Par Georges Loisselle, ing.

**19**  
**LE RAPPEL AU TRAVAIL EN  
TÉLÉTRAVAIL**  
Par Jonathan Aubin, ing.



Photo :  
Hydro-Québec  
Conception :  
UPPERKUT

**13**  
**UNE DEUXIÈME ASSEMBLÉE  
GÉNÉRALE VIRTUELLE**  
Par Jonathan Aubin, ing.

**17**  
**VOTRE SALAIRE D'ENTRÉE,  
ATTENTION AUX OBSCURS  
BULLETINS  
D'INTERPRÉTATION !**  
Par Charles Ouellet, ing., M.Sc.A  
Et  
Zakia Sabour, agente de griefs

**20**  
**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**  
Candidatures

**23**  
**FORMATION SUR LE  
DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE**  
Par Keyvan Maleki, ing.

**19**  
**LE RAPPEL AU TRAVAIL EN  
TÉLÉTRAVAIL**  
Par Jonathan Aubin, ing.

**25**  
**LE CULTE DU PMO**  
Par Michel Blais, ing., M.Sc.A

**28**  
**LA LOI, L'ÉTHIQUE ET LA  
DÉONTOLOGIE**  
Par Louis Champagne, ing., FIC.

**30**  
**DES PLAGES DE SABLE  
NAISSENT EN ABITIBI**  
Par Charline Larivière, ing.

## SOMMAIRE

**32**  
**ASSURANCES 2020-2021 :  
RENCONTRE AVEC  
HYDRO-QUÉBEC**  
Par Sébastien Guillon, ing.

**37**  
**ÉCHOS DES COMITÉS**

**41**  
**BIENVENUE PARMIS NOUS**  
Par Michel Blais, ing., M.Sc.A

**42**  
**RÉPARTITION DES  
MEMBRES PAR NIVEAU**  
Par Jonathan Aubin, ing.

**43**  
**LE SPIHQ  
A BESOIN DE VOUS**



# BÂTISSEURS D'ÉNERGIE

## NOTRE VISION 2021

L'année 2020 aura été une année de défis et de changements : une convention, une pandémie, une percée fulgurante du télétravail, un confinement, des réorganisations, des déménagements et une première assemblée générale en mode virtuel. Peut-on s'habituer à un tel maelstrom ? Heureusement qu'un changement de garde bénéfique à la tête d'Hydro-Québec est venu mettre un baume sur tout ça.

Le Syndicat est par la force des choses un partenaire d'affaires dans l'évolution de l'entreprise. Hydro-Québec, c'est une machine d'ingénieurs. Nous sommes des « Bâtisseurs d'énergie ». En plus du service aux membres et de la défense de nos droits, le Syndicat s'est identifié plusieurs grandes priorités, pour 2021, notamment :

### Comités paritaires Télétravail et Chefs 1er niveau

Avec la dernière convention collective nous nous sommes engagés avec la Direction à négocier des conditions de travail relatives aux enjeux du télétravail et aux conditions de travail des chefs 1er niveau. Nous le ferons dans l'esprit d'obtenir des conditions de travail harmonieuses, claires et comme elles seront conventionnées, à l'abri des lubies de gestionnaires et du temps. Car particulièrement pour le télétravail, vous devez savoir dans quoi vous vous embarquez ! En parallèle, le Bureau répétera autant que nécessaire à la Haute Direction qu'elle a pris l'engagement d'établir ces règles avec nous, que le télétravail entraîne inévitablement des changements majeurs aux conditions de travail à commencer par la notion de QG. Sans entente, après la pandémie, aucun télétravail et aucun bureau partagé ne sera possible. La Direction doit négocier de bonne foi pour en arriver à une entente juste, équitable et moderne et non tenter d'imposer ses conditions dans une règle de gestion.

### Postes temporaires et assignations temporaires

Nous avons actuellement deux importants dossiers devant les tribunaux. Le SPIHQ souhaite limiter les affectations récurrentes dans de faux postes temporaires, une utilisation frelatée du statut de temporaire de la part d'Hydro-Québec devenue une habitude. Parallèlement, plusieurs processus internes seront mis en force afin de s'assurer du suivi des affectations temporaires et du respect de la Convention collective et la Loi sur les normes du travail (Article 124).

Depuis près d'un an, nous sommes en attente des Ressources Humaines afin de finaliser une entente sur les assignations temporaires des ingénieurs permanents, l'effet sur leur statut ainsi que la possibilité d'inclure les affichages 7 jours et 14 jours dans le même affichage. Des dossiers qui étaient pourtant leur initiative.

## Permanence pour les ingénieurs temporaires

Les 322 ingénieurs temporaires de l'entreprise aspirent tous à devenir permanents. C'est toujours pour nous une priorité d'aider les membres à obtenir une permanence le plus rapidement possible.

## Formation syndicale et accueil des nouveaux membres et militants

Avec plus de 2152 ingénieurs syndiqués dans l'entreprise, soit plus de 10% des employés d'Hydro-Québec, il est important qu'ils soient représentés par des militants actifs, formés, motivés, responsables et intéressés par la cause syndicale.

## Ajustements organisationnels, déménagements et filiales

Vous l'avez constaté et vécu, il y a de plus en plus de réorganisations et de réaménagements, de déménagements et de créations de filiales. Nous nous assurerons que la juridiction et le processus de réorganisation soient respectés en tout point. Ce ne sont pas des processus unilatéraux et leurs applications doivent suivre les règles convenues entre les parties.

Comme vous le voyez, les défis ne manquent pas et avec votre appui et votre implication, le Syndicat mettra tout en œuvre pour les relever.

Nous, les ingénieurs d'Hydro-Québec, sommes des bâtisseurs d'énergie et cela doit se faire dans le respect d'un contrat de travail entendu et signé avec la Direction. On appelle ça une vision commune et gagnante.

Nous, les ingénieurs d'Hydro-Québec, sommes parvenus à une bonne entente avec la Direction. Nous sommes des partenaires.

Nous, les ingénieurs d'Hydro-Québec, les bâtisseurs d'énergie, nous sommes prêts à la concrétiser dans notre quotidien! Nous sommes des professionnels et nous sommes fiers.

## Le Bureau



NICOLAS  
CLOUTIER, ING.  
Président



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



GUY  
ST-GERMAIN, ING.  
2<sup>e</sup> vice-président



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



JONATHAN  
AUBIN, ING.  
Trésorier

# UN CONSEIL D'ADMINISTRATION AU SPIHQ : POURQUOI ?



PAR **GEORGES  
LOISELLE, ING.**

Membre du comité  
Ad hoc Gouvernance et éthique

Deux ans après le dépôt du diagnostic organisationnel commandé par le Conseil syndical afin de faire le point sur nos forces, faiblesses et enjeux, le plan d'action qui en découle est en très grande partie complété. Une des recommandations portant sur les enjeux éthiques de grande importance reste cependant à réaliser : la clarification des rôles, responsabilités, autorités et redditions de compte des membres du Conseil syndical relativement à leurs fonctions d'officiers du SPIHQ, de militants représentant leurs sections, et d'administrateurs de l'organisation. Pour traiter cet enjeu, le comité Gouvernance et éthique recommande la création d'un Conseil d'administration au SPIHQ. Cette proposition sera soumise au vote lors de la prochaine assemblée générale. Afin d'assurer une bonne compréhension des enjeux et de l'adéquation de la solution proposée, nous allons donc revenir sur un élément important du diagnostic, soit celui des rôles et responsabilités au Conseil syndical et au Bureau.

## Rôles et responsabilités au Conseil syndical et au Bureau

- Un des points les plus importants du diagnostic organisationnel portait sur les rôles et responsabilités au Conseil syndical. Les principales instances du SPIHQ sont décrites dans les Statuts et peuvent se résumer aux liens d'autorité décrits à la Figure 2.
- Le rapport a mis en évidence qu'il y avait un hiatus entre les fonctions d'administrateurs et de délégués. La première consiste à vaquer à l'administration de la permanence, de la gestion des ressources et le développement organisationnel, alors que la seconde consiste à participer à la vie syndicale et représenter les membres de leurs sections dans les prises de décisions relatives aux actions concertées.
- Bien que les membres du Bureau et les membres du Conseil syndical prennent leur travail très au sérieux et ont à cœur l'intérêt des membres du SPIHQ, les différences entre les fonctions d'administrateurs et de représentants des membres d'une section peuvent créer des conflits entre les intérêts collectifs, locaux et individuels. Il est donc important d'évaluer le risque associé à cette situation qui pourrait ultimement, comme le soulignait le diagnostic, engendrer des problèmes éthiques.
- Historiquement, le traitement des enjeux syndicaux a toujours été privilégié au Conseil, et le Bureau a toujours considéré les services aux membres comme une priorité. Cependant, toute organisation a des enjeux administratifs intrinsèques, qui sont distincts de la réalisation de la mission de l'organisation. Ce sont ces enjeux qui doivent être recentrés et mis en perspective avec l'action syndicale.



## Impact de la fusion des rôles et responsabilités

Un des premiers constats du diagnostic était que notre organisation focalisait sur les problèmes à court terme et davantage sur les enjeux syndicaux. Pour toutes sortes de raisons, les membres du Conseil étaient trop souvent portés à traiter les dossiers avec une conception d'efficacité et de célérité, conséquemment avec une attention moindre sur une vision à moyen et long terme.

Comme noté dans le diagnostic, cette vision à court terme a une incidence sur l'attribution des budgets qui reflètent davantage l'historique des allocations passées qu'une logique de développement organisationnel. Une des recommandations du diagnostic portait justement sur un travail de réflexion autour des valeurs du SPIHQ et comment celles-ci devraient influencer la prise de décision. Une telle réflexion pourrait grandement faciliter l'alignement de l'ensemble des activités des militants dans une planification commune. Il en va de même du travail des comités, qui bénéficieraient d'une attention accrue du Conseil, dans un cadre d'objectifs à plus long terme plutôt que de ne se limiter qu'aux services aux membres ou aux activités à court terme. Ces constats généraux avaient d'ailleurs aussi été soulevés dans des rapports des Comités Réflexion de 2004 et 2007. Une planification stratégique sur cinq (5) ans par exemple permettrait de mieux situer les priorités organisationnelles et de faciliter la gestion des activités dans un contexte de responsabilité administrative.

## La séparation des fonctions

Comme mentionné, les fonctions d'administrateurs et de délégués sont aussi importantes l'une que l'autre. Le rôle du délégué, tel que décrit dans la documentation du SPIHQ, focalise davantage son attention sur son rôle de porte-parole de la section qu'il représente que sur un rôle d'administrateur. La formation des nouveaux délégués ne porte d'ailleurs aucunement sur ce dernier aspect. La question se posait à savoir s'ils pouvaient être à la fois administrateurs et représentants de sections. La réponse à cette question a un impact déterminant sur le déroulement des séances du Conseil, où l'importance des items à l'ordre du jour devient celle que leur accordent les membres.

Un second problème mis en évidence est la responsabilité des délégués substitués, qui peuvent être appelés à voter et débattre de sujets alors qu'ils n'ont pas participé aux débats antérieurs et pour lesquels ils peuvent n'avoir eu qu'une brève introduction. Ceux-ci peuvent alors avoir encore plus de difficulté à distinguer et prendre en considération les enjeux à plus long terme et qui nécessitent une présence régulière aux rencontres. Si les délégués substitués ne participent aux Conseils que pour faire part des préoccupations des membres de leurs sections, comme le veut leur rôle de délégué, ils n'ont pas à être informés de tous les débats qui se tiennent à chaque Conseil puisqu'il ne s'agit que d'une activité ponctuelle et distincte. Ils peuvent donc remplir ce rôle de façon satisfaisante. Cependant, dans un contexte où ils ont aussi un rôle d'administrateur, ils ne peuvent assurer adéquatement leur fonction que s'ils ont une connaissance suffisante des dossiers en cours et de leur évolution. Ceci implique une connaissance détaillée des discussions tenues au Conseil syndical, y compris celles tenues à huis clos, afin d'être en mesure de prendre et jouer leur rôle de manière éclairée pour tout sujet où ils auraient à voter ou à prendre part aux discussions délibératives.

Bien qu'il soit possible que les mêmes militants puissent assumer les deux rôles, il devient difficile de s'en assurer dans une même instance et lors d'une même rencontre, où les deux types de sujets sont traités. Ce qui a été observé, c'est plutôt que les enjeux organisationnels sont rapidement discutés afin de faire plus de place aux enjeux syndicaux.

## Le rôle du Bureau

Le Bureau, constitué de membres dûment élus à l'AGA et avec des fonctions bien définies, continue à être le pivot de l'organisation et est responsable de sa pérennité. Ses officiers vont donc demeurer membres des deux instances, où ils maintiendront leur droit de vote. La présidence de chacune de ces instances sera aussi assurée par le Président. En précisant ainsi les fonctions du Bureau et des Conseils syndical et d'administration, nous pourrions aussi clarifier le rôle des membres du Bureau. Puisque les membres du Bureau représentent l'exécutif du SPIHQ, ces derniers sont appelés à prendre des décisions et à orienter le travail du syndicat à court et moyen terme. Cette autorité devra être précisée lors de la mise en place du CA.

## Les administrateurs

Dans un grand nombre d'organisations, l'administration est séparée de la réalisation de la mission, et les compétences recherchées dans l'une ou l'autre de ces activités sont très différentes et sont souvent associées à des champs d'intérêts personnels.

Advenant l'adoption des changements proposés aux Statuts pour la création d'un Conseil d'administration, nous devons recruter nos administrateurs et mettre en marche cette nouvelle instance. Un comité ad hoc (qui deviendra vraisemblablement permanent) sera formé et dédié au recrutement de militants correspondant au profil recherché (un intérêt pour l'administration et les enjeux organisationnels). Pour la première année, qui est une année de transition, la nomination des administrateurs serait adoptée au Conseil syndical. Pour les années subséquentes, le comité de recrutement ferait entériner ses propositions par le Conseil syndical, qui seraient ensuite présentées pour adoption à l'AGA.

## Proposition de traitement de la problématique

Afin de traiter adéquatement l'enjeu des rôles, responsabilités et autorités, nous devons préciser les fonctions du Conseil syndical et bien définir le travail qui s'y fait. Nos Statuts se limitent cependant à quelques énoncés généraux, qui ne permettent pas de détailler les attributs objectifs qu'on pourrait observer. C'est une des raisons pour laquelle le rôle d'administrateur n'est pas nécessairement compris de la même façon par tous.

Pour la proposition qui sera présentée à l'AGA, il a donc été décidé de séparer d'abord les responsabilités existantes entre le Conseil d'administration (la nouvelle instance proposée) et le Conseil syndical. Aucune responsabilité n'est ajoutée ou retirée. Elles ne sont que redistribuées. Chacune des deux instances aura par la suite comme devoir de détailler les fonctions associées à ces responsabilités. Ces devoirs relèveront des règlements et autres documents administratifs et feront l'objet de travaux conjoints dans la période transitoire. La résolution présentée à l'AG ne statuera donc que sur la répartition des responsabilités existantes. La Figure 3 résume les modifications aux instances et à leurs liens d'autorité.

Afin d'assurer une transition ordonnée tout en se donnant une certaine souplesse prospective, un plan d'action sera discuté et adopté avec les principales parties prenantes (Bureau et Conseil syndical). Les grandes lignes de ce plan de transition sont présentées à la Figure 1. Nous voyons que les différents changements proposés feront l'objet d'une consultation continue. Nous croyons que cette transition doit privilégier le mode collaboratif afin que toutes les perspectives puissent être prises en compte et intégrées.

## Conclusion

Avec la proposition de créer un Conseil d'administration au SPIHQ, nous croyons que notre organisation sera plus solide et gagnera en efficacité, non seulement dans son traitement des enjeux syndicaux tactiques et stratégiques, mais aussi dans sa capacité de développement organisationnel. Bien que la date de la prochaine AGA, de même que son format, ne soient pas encore précisés, nous espérons que vous y serez présents en grand nombre pour échanger et questionner les membres du comité Gouvernance et éthique relativement à vos préoccupations et exprimer votre position. Les enjeux à venir demandent votre implication.

Dans un prochain article, nous présenterons d'autres éléments du diagnostic qui ont été traités dans les deux dernières années et qui ont permis de clarifier, de corriger ou d'améliorer certains aspects de notre vie syndicale.

1. Adoption de la proposition à l'Assemblée générale
2. Formation d'un comité de transition (proposition : comité Gouvernance et éthique)
3. Formation du comité de Recrutement (des nouveaux administrateurs)
4. Revue des Règlements et Règles d'ordre pour être cohérents avec le changement adopté
5. Présentation des changements pour adoption au CS
6. Nomination des administrateurs par le CS (proposés par le comité Recrutement ou le CS)
7. Mise en place du nouveau CA
8. Adoption des nominations d'administrateurs à la prochaine AG

Figure 1 : Les grandes lignes du plan de transition proposé

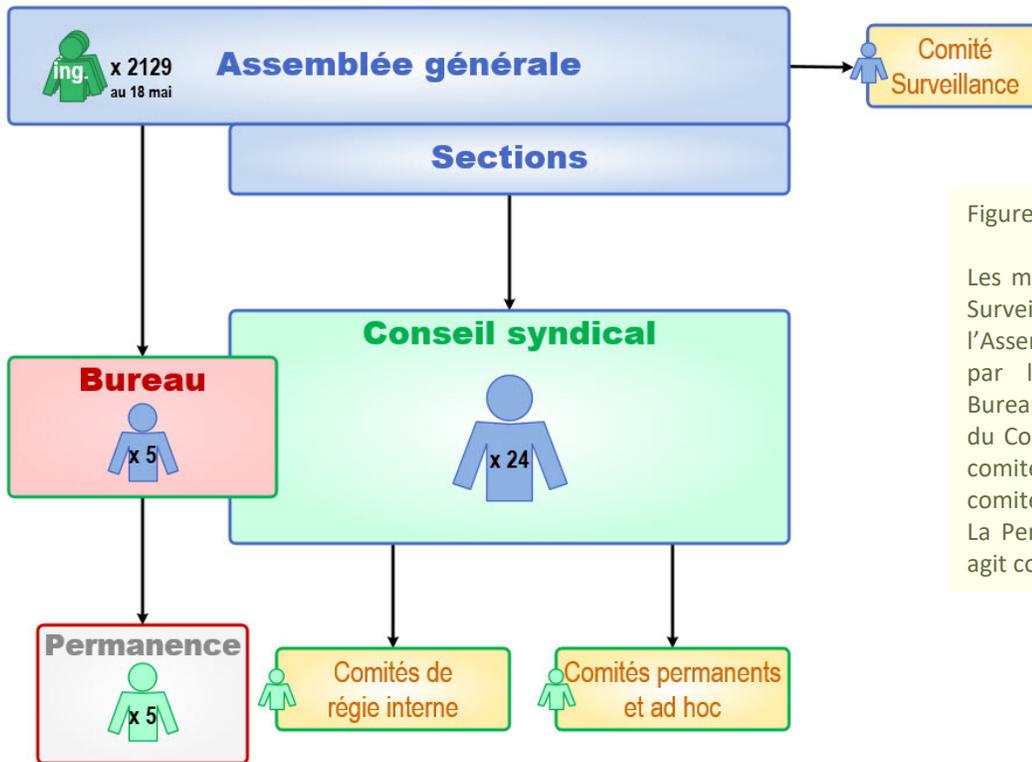


Figure 2 : Le SPIHQ aujourd'hui

Les membres du Bureau et du comité Surveillance sont nommés par l'Assemblée générale et les délégués par leurs sections respectives. Le Bureau joue le rôle de comité exécutif du Conseil syndical. Exception faite du comité Surveillance, les membres des comités sont nommés par le Conseil. La Permanence relève du Bureau, qui agit comme employeur.

Comité Communications et formation syndicale, mai 2020

## ORGANIGRAMME ACTUEL

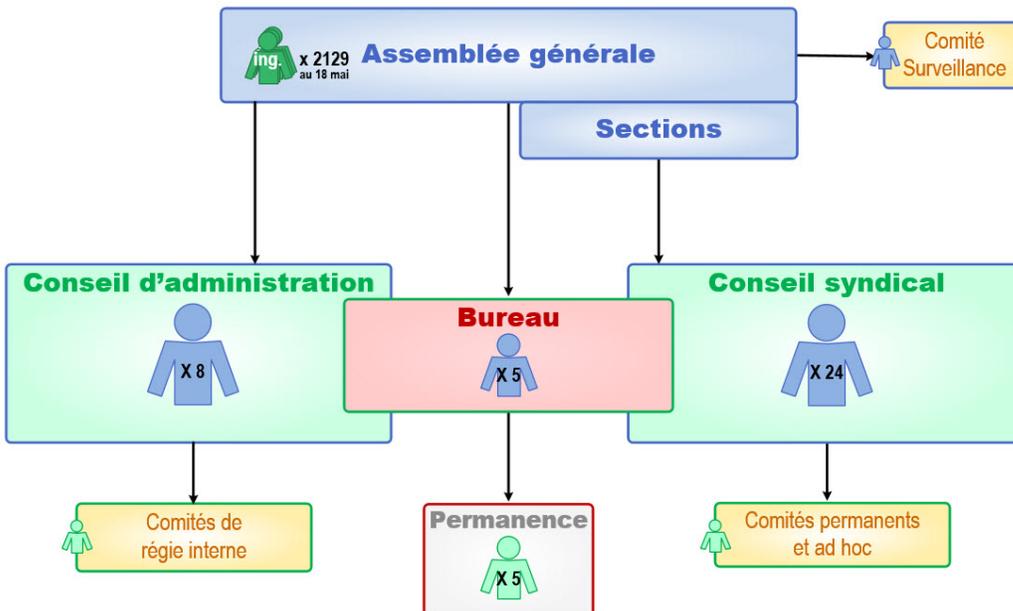


Figure 3 : La proposition de modification

Les membres du Bureau, du Conseil d'administration et du comité Surveillance sont nommés par l'Assemblée générale, et les délégués par leurs sections respectives. Le Bureau joue le rôle d'exécutif pour les deux instances (Conseil d'administration et Conseil syndical). Le président du SPIHQ préside les deux instances. Les comités de régie interne relèvent du CA et les comités permanents et ad hoc relèvent du CS.

Comité Communications et formation syndicale, mai 2020

## ORGANIGRAMME PROPOSÉ

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

Nous réalisons VOS projets!

Conception • Fabrication • Installation

**CANMEC**



418.543.1515  
1.844.533.1515



canmec.com



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

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



CARTE SOLUTION HYDRO

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

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



514.383.3747 | bpa.ca



mécanique



efficacité énergétique



électricité



services alimentaires



immotique



structure



télécommunications



acoustique



# ÉLECTIONS

Deux (2) postes au Bureau du SPIHQ seront à pourvoir par élection à l'assemblée générale du 1<sup>er</sup> avril 2021 :

- 1<sup>er</sup> Vice-Président
- Secrétaire

Deux (2) postes du comité Surveillance sont aussi à pourvoir par élection lors de l'assemblée.

Toujours dû aux contraintes reliées à la COVID, exceptionnellement, aucune candidature ne sera admise ou présentée directement lors de l'assemblée virtuelle à cause des contraintes de présentation et de préparation.

Une procédure exceptionnelle a été prévue comme lors de l'AG 2020, soit l'enregistrement d'une vidéo permettant la présentation des candidatures ou encore la rédaction d'une lettre de motivation avec photo, affichée lors de la présentation. Les vidéos devaient être acheminés au Syndicat au plus tard un (1) mois avant l'AG, soit le **1<sup>er</sup> mars 2021**.

Au choix de chaque candidat, les textes de présentation seront lus par le Secrétaire et affichés ou présentés directement en vidéo à l'Assemblée au moment venu.

# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE

Le 1<sup>er</sup> avril 2021  
À 17 h

**DANS LE CONFORT DE  
VOTRE FOYER**

**TOUS LES MEMBRES  
PEUVENT PARTICIPER,  
SEULS LES MEMBRES EN  
RÈGLE ONT LE  
DROIT DE VOTE.**

**UN LIEN VOUS SERA  
ACHEMINÉ PAR  
COURRIEL  
ULTÉRIEUREMENT**

Conception et fabrication  
d'appareillages électriques  
sur mesure



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

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

TECHNOLOGIES  
**DUAL ADE**

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

# LIQUITECK



DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES ET DE PIÈCES

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



CENTRE DE SERVICE ET DE RÉPARATION AUTORISÉ

- |                                     |                            |
|-------------------------------------|----------------------------|
| ✓ RÉPARATIONS EN ATELIER            | ✓ RÉPARATIONS SUR SITE     |
| ✓ RECONDITIONNEMENT COMPLET         | ✓ DÉPANNAGE SUR SITE       |
| ✓ RÉPARATIONS DE MODÈLES DÉSUETS    | ✓ INSTALLATIONS SUR SITE   |
| ✓ FABRICATION ET USINAGE DE PIÈCES  | ✓ ASSISTANCE AU DÉMARRAGE  |
| ✓ ALIGNEMENT LASER ET BALANCEMENT   | ✓ SUPERVISION AU DÉMARRAGE |
| ✓ TEST DE PRESSON HYDROSTATIQUE     | ✓ TECHNICIENS CERTIFIÉES   |
| ✓ ANALYSE DE VIBRATION CATÉGORIE II | ✓ SERVICE D'URGENCE 24/7   |

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL



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

LES PRODUITS  
**MURPHCO**  
MÉTAL EN FEUILLES

- SPÉCIALITÉ DRAINS DE TOITURES DE TOUS GENRES
- CYLINDRE DE CONTRÔLE DE DÉBIT D'EAU

ACCESSOIRES DE TOITURES, MÉTAL EN FEUILLES

DRAIN DE TOIT ULTRA  
MEK DUO PROCAST

**EXCLUSIF**

LOGICIEL DE DÉBIT CONTRÔLÉ



**CENTRE DE SERVICE**  
4955 rue Brock, Montréal QC H4E 1B5  
**ENTREPÔT - SAINT-LUC**  
19, rue St-Gérard, St-Jean-sur-Richelieu QC J2W 1P3

514.937.3275 | 1 877 MURPHCO  
[www.produitsmurphco.com](http://www.produitsmurphco.com)

PRODUITS  
QUÉBÉCOIS

# SAULNIER

WWW.SAULNIER-IND.COM

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



## TIMBERLAND: MAINTENANT ÉLECTRIQUE, ÉCOLOGIQUE, SILENCIEUX!

# UNE DEUXIÈME ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE



PAR **JONATHAN  
AUBIN, ING.**  
Trésorier

## Mise en place de l'assemblée

Cette année encore, étant donné la pandémie de la COVID-19, le SPIHQ tiendra son assemblée générale virtuellement le 1er avril 2021 en utilisant la même technologie numérique que lors de l'assemblée du 15 septembre dernier avec quelques ajustements présentés plus loin.

Nous avons encore une fois choisi Digicast et leur plateforme Icastpro, simple d'utilisation, sans aucun téléchargement ni installation de logiciel. C'est toujours celle utilisée par Hydro-Québec lors des webdiffusions et avec laquelle vous êtes déjà familiers. Après analyse des différentes technologies envisagées, nous avons conclu que c'est toujours l'outil le plus approprié et sécuritaire à utiliser comme alternative à une assemblée conventionnelle. De plus, cette plateforme offre le vote secret en direct.

Comme toujours, vous pourrez utiliser un ordinateur, une tablette ou un téléphone intelligent et cela peu importe la plateforme d'exploitation de ces appareils.

Ce sera donc une prise 2, tous les membres seront sur la même interface et n'auront rien à télécharger ni à installer. Sur le même écran il y aura, d'une part, l'équipe du Bureau et, d'autre part, la présentation pour l'assemblée ou l'un ou l'autre selon votre désir.

Le Bureau sera accompagné du comité Surveillance et d'une équipe de modérateurs composée entre autres de la permanence et de d'autres membres du syndicat.

Des techniciens de Digicast seront également partout en régie pour faire fonctionner le tout et connectés pour régler tout problème d'ordre technique.

Cette assemblée sera l'occasion de répondre à nos obligations statutaires que sont la présentation des états financiers de l'exercice 2020 et l'approbation du Budget 2021, les élections des officiers syndicaux, l'élection des membres du comité Surveillance ainsi que l'entérinement officiel des délégués et délégués substituts.

Elle sera aussi l'occasion de voter sur les propositions du comité Gouvernance et éthique qui se retrouvent dans l'article de Georges Loiselle à la page 6 et dans [L'Écho Vol 56. No.2](#)



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE



### RAPPORT DU PRÉSIDENT

- Affichage, mobilisation et libre expression
- Déontologie - Protocole OIQ-HQ Distribution – Interprétation des actes réservés aux ingénieurs
- Assignation des ingénieurs à plus de 48 km
- Tournée du Bureau
- Alcool et Drogue en milieu de travail
- Loi sur les ingénieurs

Aide

Pour l'ajout de points aux Affaires diverses nous comptons appliquer cette fois-ci le même principe adopté en conseil syndical : l'ajout de points s'annonce avant la séance, pour permettre d'être plus efficace lors de l'assemblée. Cela évite du même coup un débordement de la boîte réservée aux commentaires.

### Identifier les participants

L'accès à cette plateforme se fera de la même façon qu'en septembre dernier et les instructions vous seront transmises avec la procédure à suivre par message pyramidal. La vérification et l'identification de chaque membre est basée sur son numéro de matricule combiné à son nom et prénom.

### Utilisation du vote

La plateforme comprend, entre autres, un dispositif de vote à statut multiple. Les résultats de ce vote sont obtenus en temps réel via une compilation sécurisée et vérifiée par des auditeurs de Digicast. Seuls les membres en règle ont le droit de vote. Pour devenir membre en règle, communiquez avec votre délégué dès maintenant.

### Appui des propositions

Dorénavant pour appuyer les propositions il y aura un bouton de vote au lieu d'utiliser la boîte « Commentaires ». Ceci diminuera les délais de traitement et désengorgera cette dernière.

### Communication avec les membres

La boîte Commentaires sera toujours présente pour poser les questions ou commenter et interagir avec l'équipe du Bureau. Il est important de réaliser cependant qu'avec le nombre très important de commentaires (plus de 800 à l'assemblée 2020), il est impossible de tout gérer au rythme de l'assemblée. L'équipe de modérateurs sélectionnera les questions/commentaires à traiter pour chaque point de l'ordre du jour, et pourra les regrouper ou les résumer. Il n'y aura donc plus de questions répondues en rafale ou hors d'ordre comme lors de l'assemblée générale 2020. Par contre, chaque question sera conservée et acheminée au bon endroit dans le souci de bien vous répondre.

### Présentation lors de l'assemblée générale

Une présentation Powerpoint sera affichée et diffusée sur votre écran. Cette présentation sera identique à celle que le SPIHQ présente lors d'une assemblée générale traditionnelle et permettra aux membres de suivre le déroulement.

De plus et dans un souci d'efficacité, nous veillerons à ce que tous les documents de référence et un maximum d'informations soient transmis aux membres avant la tenue de l'assemblée.

### Élections

Deux (2) postes d'officiers du Bureau seront à pourvoir par élection lors de l'assemblée du 1er avril prochain :

- 1er Vice-président;
- Secrétaire.

Deux (2) postes du comité Surveillance sont aussi à pourvoir par élection lors de l'assemblée.

Comme en septembre une procédure exceptionnelle a été mise de l'avant pour les intéressés par ces postes, soit l'enregistrement d'une vidéo permettant la présentation de leur candidature ou encore la rédaction d'une lettre de motivation avec photo, affichée à l'écran.

Cette fois encore et exceptionnellement, aucune candidature ne sera admise directement lors de l'assemblée virtuelle pour des raisons techniques et logistiques tel que mentionné dans le message pyramidal 2021-01.



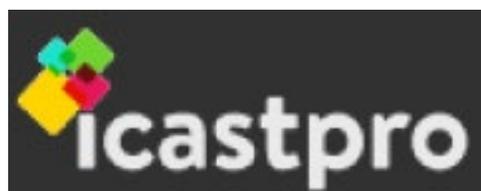
## Autres informations

- Le comité Surveillance ainsi que des membres modérateurs, en plus des techniciens de notre fournisseur, viendront prêter main forte aux membres qui pourraient éprouver des difficultés techniques et leur indiquer comment interagir avec les membres ou communiquer avec les officiers durant la vidéoconférence.
- Nous allons inclure les coordonnées du personnel de soutien dans la documentation qui sera envoyée aux membres avant l'assemblée.
- Nous nous assurerons qu'il y ait quelqu'un pour répondre à vos appels une heure avant l'assemblée et tout au long de celle-ci.
- En tout temps, si vous éprouvez des difficultés, appuyer sur le bouton « AIDE » et un technicien vous répondra en direct.

La tenue d'une assemblée générale virtuelle est exceptionnelle et constitue une solution à une situation exceptionnelle. Les informations présentées ici sont préliminaires. Il est possible que des changements doivent être faits, restez à l'affût de nos communications.

Nous comptons sur vous pour être présents en grand nombre à cette deuxième assemblée virtuelle du SPIHQ.

Merci de votre confiance.

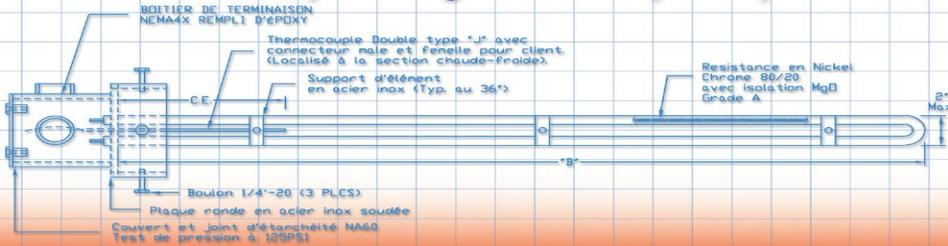


# BUCAN

**Spécialistes Innovateurs en Chauffage Industriel**

ÉLÉMENTS CHAUFFANTS BUCAN INC.

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



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



**EMSPEC**

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

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

# EMSPEC

UNE ENTREPRISE DE CHEZ NOUS

# +GF+

# URECON

TUYAUTERIE PRÉISOLÉE

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

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

# VOTRE SALAIRE D'ENTRÉE, ATTENTION AUX OBSCURS BULLETINS D'INTERPRÉTATION !



PAR CHARLES  
OUELLET, ING., M.Sc.A.  
1<sup>er</sup> Vice-Président



PAR ZAKIA  
SABOUR  
Agente de griefs

Au fil des années, le Syndicat a fait des représentations et des revendications pour corriger le salaire d'embauche de certains ingénieurs ou lors de l'entrée au SPIHQ d'employés existants à la suite de l'obtention d'un poste couvert par notre accréditation ou suivant son inscription à l'Ordre des ingénieurs du Québec. Dans certains cas d'erreur flagrante d'application des propres règles de la Direction, le SPIHQ est même parvenu à faire corriger rétroactivement le salaire des employés concernés.

Bien que la convention collective ne fasse pas explicitement référence au salaire d'embauche, elle stipule à l'article 1, que ce contrat entre les parties est établi dans le but, entre autres, d'établir des échelles de salaires et des conditions de travail justes et équitables.

La Direction détermine le salaire d'embauche en fonction d'une règle de gestion, la RH-RG-REM-09 et d'une grille annuelle du salaire en fonction de la date de diplomation pour l'embauche au niveau I et de la date d'embauche.

Dernièrement, lors d'un CRT à ce sujet, la Direction a présenté au Syndicat ses explications et comment elle fonctionne en général lors de l'octroi du salaire d'embauche. La Direction prétend toutefois que ses représentants ne sont pas tenus d'appliquer systématiquement une règle de gestion en vertu du droit de gestion car il peuvent donner moins, mais pas plus! Par ailleurs, certains bulletins d'interprétation confidentiels ajoutent des critères, mais ces règles sont bien cachées... Pourquoi? Le Syndicat a présenté des scénarios de traitements salariaux passés inéquitables, voire carrément insensés.

Les voici :

## Considération de l'expérience depuis l'obtention du diplôme d'ingénieur

L'Ordre des ingénieurs reconnaît l'expérience des ingénieurs pour l'obtention de leur permis d'ingénieur dans des domaines ou des fonctions qui chez Hydro-Québec comme ailleurs ne sont pas réservés à des ingénieurs, notamment dans des postes de spécialiste de gérance de projet ou de gestion. Toutefois, les obligations professionnelles d'un ingénieur demeurent, peu importe son poste.

Par ailleurs, un ingénieur sur un poste de spécialiste, de professionnel ou de gestionnaire\* progresse de la même façon que celui qui occupe un poste d'ingénieur.

Par le passé, la Direction n'a pas toujours considéré l'expérience à l'embauche d'ingénieurs qu'elle associait à des fonctions de spécialistes dans certains cas de comblement de postes d'ingénieurs. Ainsi des ingénieurs ont constaté après leur embauche des écarts importants avec des collègues ayant un profil et une expérience similaires. Choquant, n'est-ce pas? Ainsi, certains ingénieurs de 10, 15, voire 20 ans d'expérience ont été embauchés au niveau I alors qu'ils auraient dû être de niveau II ou plus. Pire encore, leur dossier de reclassification en a été grandement compromis.

Lors de notre rencontre, la Direction nous a indiqué que maintenant, elle traite ce type d'expérience de l'externe en considérant le cheminement comparable d'un ingénieur à l'interne.

#### Cheminement atypique avec expérience antérieure au diplôme d'ingénieur

Le Syndicat a rappelé que certains ingénieurs ont un cheminement atypique. Par exemple, ceux qui étaient des techniciens en génie durant 10 à 15 ans et qui ont suivi des cours du soir pour obtenir leur diplôme d'ingénieur et s'inscrire à l'Ordre des ingénieurs. Dans le milieu du travail en général, lorsqu'un technicien devient ingénieur, on le reconnaît et il a une promotion avec augmentation de salaire. Chez Hydro-Québec on a vu des situations où il y a une baisse de salaire ! Lors de notre rencontre, la Direction a affirmé que dorénavant, l'employé maintiendrait son salaire. C'est déjà mieux.

#### Retour dans l'accréditation du SPIHQ après une affectation hors juridiction ou sur un poste de gestionnaire rémunéré selon les conditions du personnel non régi.

Certains ingénieurs quittent le SPIHQ ou la rémunération SPIHQ par exemple au maximum de leur classe d'ingénieur niveau II ou III. Or, lors de leur retour sur un poste avec rémunération SPIHQ, dans certaines circonstances, si leur salaire dans leur poste hors accréditation était moindre, on leur octroie le salaire d'ingénieur non indexé au moment de leur sortie de l'accréditation du SPIHQ, donc plus bas dans l'échelle de rémunération, comme s'ils avaient moins d'expérience qu'au moment de leur départ !

Il ne faut pas oublier que ce n'est pas toujours par choix qu'un ingénieur accepte un poste hors accréditation. C'est souvent le cas d'un ingénieur temporaire qui accepte un poste RCTC hors accréditation, car l'alternative est une mise à pied.

Là encore, la Direction nous a dit que dorénavant elle appliquera des règles de cohérences à ce sujet.

Pour conclure, la Direction nous a tenu des propos qui laissent entendre une volonté de traiter le salaire d'entrée d'une façon plus équitable, cohérente et logique que par le passé. Mais quelles garanties avons-nous? Aucune, puisque la Direction considère que le salaire d'entrée est un droit de gestion, que les règles de gestion peuvent être plus ou moins respectées et modifiées à la guise des gestionnaires et, selon elle, sans possibilité de grief, que nous n'avons aucun écrit qui confirme cette volonté et que les intervenants en ressources humaines changent régulièrement. À moins que tout ça ne soit dicté par ces fameux et obscurs bulletins d'interprétation!

Alors, avant d'accepter une offre, faites vos devoirs et si vous n'avez pas de choix et croyez être traité inéquitablement contactez-nous dès votre entrée au SPIHQ.



\*C'est le cas des ingénieurs qui ont pu conserver la rémunération SPIHQ (selon l'article 16.06.1). Mais bien entendu, il n'y a aucune raison pour que l'expérience en gestion soit reconnue différemment selon le mode de rémunération.

# LE RAPPEL AU TRAVAIL EN TÉLÉTRAVAIL



PAR **JONATHAN  
AUBIN, ING.**  
Trésorier

En ces temps de pandémie, le télétravail est de mise, mais ce dernier vient modifier un nombre sans précédent de nos conditions de travail. À défaut d'une entente avec la Direction, il est important de préciser la position du SPIHQ à certains égards, plus particulièrement lorsque certaines dispositions viennent tout juste d'être modifiées avec le renouvellement de la Convention collective.

En effet, tel qu'il l'est stipulé dans le Message Pyramidal 2021-06 « LE RAPPEL AU TRAVAIL EN TEMPS DE PANDÉMIE », un nouvel article a vu le jour dans la convention. Il s'agit de l'Article 19.07. L'esprit de cet article, tout au long des négociations, a toujours été de bien encadrer le rappel au travail de courte durée. On parle ici d'un simple appel de 5-10 minutes ou quelque chose de semblable pour lequel il n'est pas nécessaire de se rendre au travail que ce soit à son Quartier Général (QG), un autre lieu de l'entreprise ou virtuellement en mode télétravail en utilisant votre ordinateur Hydro-Québec de votre domicile ou d'ailleurs. Dans le passé, ces situations étaient mal encadrées ce qui a donné lieu à un éventail très coloré de résultats pour l'ingénieur. Que l'on pense à ceux qui l'ont fait de façon bénévole, ceux qui ont ajouté 15 minutes dans leur banque de temps d'horaire variable, 1 heure en horaire variable, 1 heure en temps supplémentaire, d'autres ont tout simplement inscrit le code 3M60 donnant droit à 5 heures. Tout était possible, au gré du ressenti de l'ingénieur et de la grande générosité de son patron.

Sachez que ce nouvel article vient maintenant encadrer ce rappel au travail et de façon générale, vient aussi bonifier l'aspect pécunier pour la grande majorité de nos membres.

Dans le contexte difficile actuel où le travail envahit notre espace de vie personnel, la notion de QG en prend pour son rhume. En effet l'Article 2.18 définit le Quartier Général ainsi :

*Lieu défini par la Direction où l'employé se rapporte normalement à l'heure du début de sa journée régulière de travail*

L'un peut-il présumer que son QG est dorénavant sa résidence personnelle ? Comme la Direction ne veut pas négocier les conditions entourant le télétravail pour l'instant, la position du SPIHQ doit être connue.

Tout d'abord, Lorsque vous recevez un appel et que vous devez vous rendre au travail, **que ce soit à votre QG habituel ou à distance en mode télétravail en utilisant votre ordinateur de travail**, l'Article 19.03 s'applique. En effet, vous avez droit à un rappel au travail avec un minimum de 5 heures à votre taux de salaire (code de temps 3M60). En contrepartie, **si vous n'avez pas à vous rendre au travail, que votre intervention est uniquement au téléphone ou même par texto**, vous avez droit à un minimum de 1,5 heures de votre taux de salaire selon les dispositions de l'Article 19.07.

Dans l'éventualité d'un refus d'une de ces modalités clairement prévues dans notre Convention Collective, communiquez sans tarder avec votre délégué et à [grief@spihq.qc.ca](mailto:grief@spihq.qc.ca) pour que le SPIHQ puisse vous soutenir et vous assurer d'obtenir ce à quoi vous avez droit.

De plus, en vertu de la Loi sur les Normes du travail, vous n'êtes pas tenus d'accepter un rappel au travail sans prime de disponibilité. Les différentes primes, définies dans la Lettre d'entente no 17, ne comprennent aucun temps de travail. Elles servent à compenser les inconvénients de demeurer disponible, c'est-à-dire être prêt à retourner dans un délai raisonnable au travail et, par conséquent, limiter la distance de vos déplacements relativement à votre lieu de travail et prendre les mesures pour maintenir votre aptitude au travail.

# CANDIDATURES AU BUREAU – ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2021

## POSTE DE 1<sup>er</sup> VICE-PRÉSIDENT



Tombé dans la potion syndicale dès mon arrivée à HQ, je me suis engagé comme militant il y a une douzaine d'années, dont une dizaine au Bureau.

Ces années ont été riches en expériences à travers lesquelles j'ai contribué à un grand nombre de règlements et d'améliorations à nos conditions de travail. Mentionnons mon implication dans les négociations de 2013 incluant le déplafonnement salarial, le règlement des droits parentaux, la permanentisation d'environ 150 ingénieurs temporaires, le règlement pour la régularisation des ingénieurs excédentaires de Gentilly, le règlement concernant le recours à l'externe et le règlement assurant l'implication des ingénieurs dans les travaux à HQD et finalement comme responsable du comité Négociation 2017-2020. Mais beaucoup reste à faire pour s'assurer que nous profitons pleinement des opportunités de la nouvelle convention collective.

Mes principaux objectifs sont :

- Favoriser la progression de l'ingénieur tout au long de sa carrière et faire reconnaître la valeur de son expérience, notamment en suivant de près l'implantation du nouveau processus de reclassification;
- Assurer un accès à un environnement de travail adéquat et à des conditions de télétravail équitables et flexibles selon vos obligations professionnelles et vos préférences;
- Réduire les écarts des conditions de travail des ingénieurs temporaires comparativement aux ingénieurs permanents;

À titre de premier vice-président, je m'engage à travailler pour ces objectifs avec la même passion, la même combativité et la même détermination, mais aussi pour la défense de vos droits et intérêts. Il ne faut pas oublier que c'est un travail d'équipe, avec mes collègues du Bureau et la permanence, les militants et vous tous où le plaisir et la passion sont toujours au rendez-vous malgré le sérieux de notre engagement !

Pour conclure, je tiens à vous remercier, car sans votre appui et votre soutien le succès des dernières négociations aurait été impossible. C'est pourquoi je vous demande de maintenir votre appui pour que nous continuions ensemble à défendre nos droits et à améliorer nos conditions de travail pour que nous soyons reconnus à notre juste valeur.

**Charles Ouellet, ing., M.Sc.A.**  
**1er Vice-Président**



# CANDIDATURES AU BUREAU – ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2021

## POSTE DE SECRÉTAIRE



Le 1<sup>er</sup> avril prochain, le poste de Secrétaire du SPIHQ doit être comblé pour un nouveau mandat de 2 ans. Étant une personne de défi, je vous propose à nouveau ma candidature pour ce poste. Il s'agit de poursuivre mon implication au sein du syndicat avec la même ferveur et le même dévouement qui m'ont animé depuis mars 2018.

J'œuvre dans l'entreprise depuis 21 ans. Le militantisme s'est imposé de lui-même dans cette grande entreprise qu'est Hydro-Québec, où le volet humain doit être priorisé et où le SPIHQ s'impose avec une vision éclairée de son rôle et de ses responsabilités pour ses membres et une vision pragmatique de partenaire avisé pour l'entreprise, parfois malgré elle.

De grands enjeux ont été résolus récemment, à la satisfaction des membres, et d'autres nécessitent toute notre attention. Le respect de nos droits dans le respect de nos devoirs constitue l'un de mes leitmotiv que je souhaite partager avec vous.

Le travail syndical ne se fait pas tout seul et actuellement, notre Syndicat peut compter sur une équipe vraiment solide, des militants dynamiques et un personnel dévoué. Ce qui est très stimulant car je sais que je peux apporter une contribution gagnante à une équipe forte, comme je l'ai fait depuis mes débuts comme Secrétaire.

Je compte sur votre appui et je compte sur votre implication.



**Michel Blais, ing., M.Sc.A.**  
**Secrétaire**



DES SYSTÈMES D'ENTRAÎNEMENT

# À TOUT ÉPREUVE



SYSTEM SOLUTIONS  
**MAXOLUTION**  
**EURODRIVE**  
BUILT RIGHT IN

SEW  
MEDIA

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 inc.

MégaDôme  
**Mageco**  
INGÉNIEURS CONSEILS

### LA SÉCURITÉ NOTRE FAÇON DE TRAVAILLER

Vente & installation structures MégaDôme



Poutres de levage



Formations spécialisées en échafaudages

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



Location de chutes à débris



Location d'abris temporaires



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

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

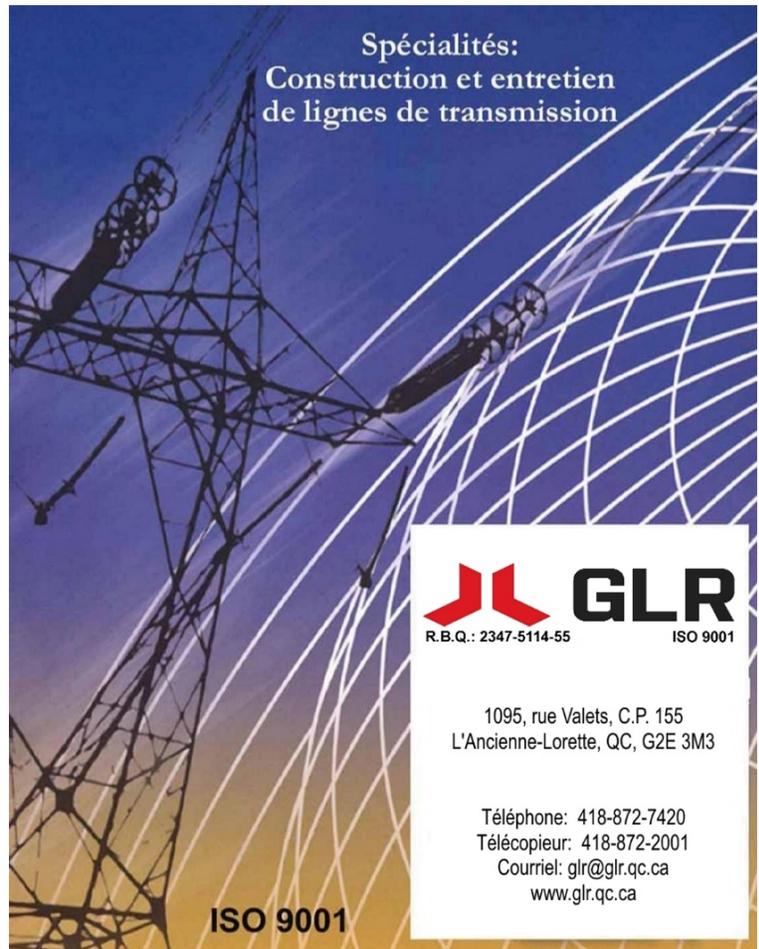
Une entreprise de chez nous

ISO 9001 CERTIFICATION™

Intertek

Tél.: 1-800-661-2400 • Téléc.: 1-800-661-2212  
Courriel: [info@tenaquip.com](mailto:info@tenaquip.com) • [www.tenaquip.com](http://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](mailto:glr@glr.qc.ca)  
[www.glr.qc.ca](http://www.glr.qc.ca)

ISO 9001

# FORMATION SUR LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE



**KEYVAN  
MALEKI, ING.,**  
Responsable du  
comité Reclassification

À la suite des bons commentaires reçus sur les 3 premières formations sur le développement de carrière, en 2016, 2017 et 2018, une formation a été présentée par le comité Reclassification, le 26 novembre dernier. Cette fois-ci, nous avons tenu cette formation en vidéoconférence, dû à la COVID. À la veille de la date de l'événement déclencheur pour initier le processus de reclassification (fin décembre), cette séance s'adressait aux ingénieurs de tous les niveaux.

Par ailleurs, le changement de l'Article 17 de la convention collective portant sur le processus de reclassification avait suscité plusieurs questions auprès de nos membres quant à son application. C'est pourquoi la tenue de cette formation a été jugée nécessaire.

La formation a connu un grand succès avec plus de 400 inscriptions. Le comité tient à remercier tous les membres présents lors de cette formation. La collaboration efficace du Bureau ainsi que la permanence du SPIHQ et les délégués sont aussi vivement appréciés, sans quoi la formation ne pourrait connaître un tel succès.

Après le mot de bienvenue, prononcé par le président du SPIHQ, les membres du comité Reclassification ainsi que son parrain ont profité de l'occasion pour se présenter auprès des ingénieurs. Ils ont aussi décrit leur rôle au sein du comité. Les participants ont pu ainsi connaître le nom du responsable de suivi des dossiers dans leur vice-présidence.

Tel que mentionné, le thème principal de la formation était les changements dans l'Article 17 de la nouvelle convention collective. Le responsable du comité a présenté l'ensemble de ces changements et a donné des exemples sur le nouveau système d'évaluation des dossiers, dit « pointage ».

La formation a été suivie par une longue période de questions qui a permis à plusieurs membres d'obtenir des éclaircissements sur leurs interrogations.

Le comité en a profité pour encourager les ingénieurs à déposer leur dossier de reclassification, et ce, pour tous les passages de niveau.

Si vous n'avez pu assister à la formation, la présentation Formation Reclassification 2020 est disponible sur le site web du SPIHQ à l'onglet « Comités », sous « Reclassification », dans la section réservée aux membres.

De plus, vous aurez accès aux outils nécessaires pour préparer un dossier de reclassification (tous les niveaux) :

- Grille de reclassification
- Guide d'interprétation de la grille
- Outil d'aide à la tâche

Vous trouverez également les documents pertinents du niveau de reclassification que vous visez :

- Comment compléter la fiche Cheminement
- Constitution du dossier
- Fiche de cheminement d'un dossier
- Fiche d'accomplissement professionnel
- Processus de reclassification et autres...

Vous trouverez également sur le site web du SPIHQ, à l'onglet « Documents » sous « Convention collective » l'entente de principe où se trouve le nouvel article sur la reclassification.

Le comité Reclassification souhaite accompagner le mieux possible les ingénieurs tout au long de leur processus de reclassification. N'hésitez donc pas à transmettre vos questions ou commentaires au Comité à l'adresse suivante [reclassification@spihq.qc.ca](mailto:reclassification@spihq.qc.ca).

## BON SUCCÈS DANS VOTRE PROCESSUS DE RECLASSIFICATION !



**Sylvain Gingras-Demers**  
Conseiller en communication et édimestre

**MERCI!** d'être là au quotidien pour nous et nos familles

**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 moyenne<sup>1</sup>** pour nos clients des services publics qui regroupent leurs assurances

**Protections Réclamations pardonnées :** évitez les hausses de prix causées par 1 ou même 2 réclamations auto ou habitation

**Obtenez une soumission!**  
**1 855 441-6018**  
[lacapitale.com/spihq](http://lacapitale.com/spihq)

**AVANTAGES PENSÉS POUR LES EMPLOYÉS DES SERVICES PUBLICS**

**SPIHQ**

**La Capitale** Assurance et services financiers

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

# LE CULTE DU PMO



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

Jamais dans l'histoire d'Hydro-Québec nous n'aurons vu autant d'acronymes. Il y en a pour tout et pour rien, pour les feuilles de temps, pour les avis d'ingénierie, pour l'identification des installations, pour les travaux, les délais, les dépassements de coûts, les prévisions budgétaires, les prévisions hydriques, les prévisions de la demande, pour tout. Vient un moment où les phrases se composent exclusivement de verbes et d'acronymes. Pas facile. Imaginons deux ingénieurs d'HQ en pleine discussion sur un sujet quelconque devant un tiers non initié, qui ne comprendra probablement rien aux propos érudits de nos deux génies. Par exemple : « au CT, on a discuté des enjeux de la DEBI concernant la capacité des VE et VR télécommandées, en cas de délestage, les GTA tournent à vide, ça prend des PMT et une ADR, avec le CUB et le CUT en veille et revoir le PMU, sans oublier les bons BT dans SAP pour HQP, les TIC ont-ils terminé ? » Tout ceci est évident. Hélas, ce n'est pas toujours aussi simple et limpide.

Regardons au hasard l'un des 1822 acronymes en usage à Hydro-Québec. L'une des grandes inventions du siècle dernier, redevenue la saveur du mois, concerne les PMO, non pas les pas mal open, ni les plants de maïs OGM, ni la police de maintien de l'ordre, ni un programme de mise aux oubliettes, mais bien les Plans de Main d'Œuvre. Hé lala. Qu'est-ce que ça mange en hiver les PMO lorsque l'on se gargarise avec ? Ça va prendre un 1FOR en tous cas pour comprendre.

Selon certaines sources, les PMO, ça sert au strict respect des ressources disponibles suivant un plan établi. Selon certaines mauvaises langues, ça sert au strict respect des ressources disponibles quand on veut bien paraître devant la HD (Haute Direction et non Haute définition). Autrement dit, ça sert à éviter d'engager du personnel pour remplacer ceux et celles qui partent à la retraite. Ça sert surtout à éviter de les embaucher en parallèle avec ceux et celles qui partiront pour être certain d'éviter que se fasse le transfert des connaissances. Ça sert à repousser toutes les embauches qui feront augmenter les charges. Ça sert strictement à baisser les ressources disponibles pour être certain de répondre aux demandes grandissantes. On expliquera plus tard les retards, les délais et l'épuisement des bêtes de somme avec toutes les économies réalisées.

D'autres illuminés rigides se cacheraient même derrière le respect des PMO à tout prix pour justifier tous les refus. Mais bien sûr, ceux et celles qui disent ça sont de mauvaises langues. Car jamais un gestionnaire qui se respecte ne ferait une telle chose. L'entreprise a un plan de relève même s'il faut se lever tôt.

D'autres personnes mal informées diront que les PMO servent aussi à s'assurer qu'on a toujours un certain nombre d'employés en congé maladie. Mais ce n'est pas grave, le PAE est là. Ces personnes mal informées nous ont dit que l'on observait de plus en plus d'épuisement chez ceux et celles qui restent. Le rapport est simple et directement proportionnel : plus on a de pertes de ressources, plus on note d'augmentation des absences maladie par surcharge. Ça devient vicieux dans le cercle. On comprend que les PMO sont plus importants que prendre soin de la santé mentale des membres d'une équipe, ce qui semble, pour les non-initiés, ne pas être en phase avec le Réseau Santé Mieux Être, vanté en grande pompe. Heureusement que les bonnes sources sont là pour nous dire les vraies choses.

# Vous avez besoin de raccorder des câbles en cuivre et en aluminium?

**Nous avons la solution pour vous.**

Connecteurs à boulons de cisaillement mécanique 3M<sup>MC</sup> de Série QCI

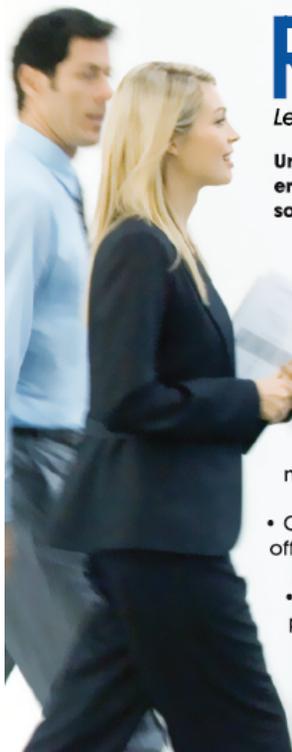


### Caractéristiques et avantages :

- Installation facile et rapide sans outils ni matrice de sertissage
- Conçus pour le cisaillement juste sous la surface extérieure du corps du connecteur pour éliminer la nécessité de limer
- Gamme plus large

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

3M 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. 1811-13460b 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](mailto:Info@relonat.com)  
**Site Web :** <http://www.relonat.com>  
**Tél. :** 514-382-0790 ou 450-667-3700  
**Sans frais :** 877-777-0790

Membres de : CERC et Worldwide ERC, OACIQ

## Les entreprises Givisco INC.

SPÉCIALITÉS ET MATÉRIAUX POUR LA CONSTRUCTION  
BUILDING MATERIALS & CONSTRUCTION SPECIALTIES

BRIQUES ET PIERRES  
BRICKS AND STONES

FDXPRO



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

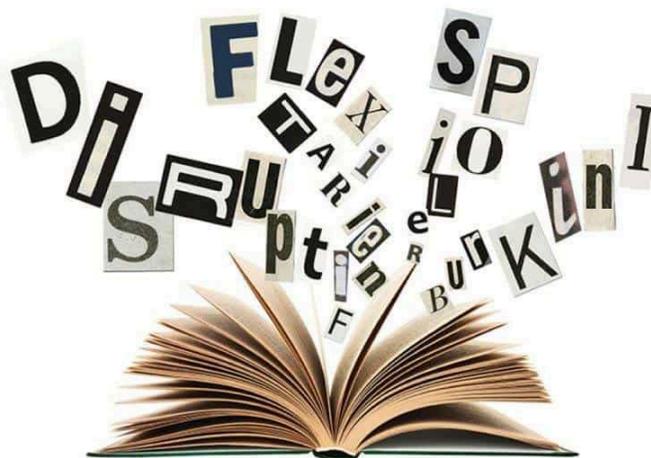
En effet, d'autres sources beaucoup plus dignes de confiance mais qui parfois se mortifient en se traitant de naïves, pensent plutôt que les PMO représenteraient l'équilibre ou encore le déséquilibre entre la charge de travail et la capacité de réalisation pour une unité ou une direction donnée. Un outil utile pour ceux et celles qui ont une juste vision des activités en marche et des stratégies de réalisations nécessaires afin que les priorités établies soient effectuées en respectant le cadre financier. Les PMO.

On ne peut pas être contre l'optimisation des ressources pour s'assurer de la continuité des activités et pour optimiser l'investissement et l'efficacité des troupes. On ne peut pas être contre la planification des activités de maintenance, de construction et de mises à niveau des installations. On ne peut pas être contre l'ajustement des besoins en main d'œuvre suivant l'avancée des projets et la prévision à plus long terme, notamment avec le roulement attendu ou inattendu du personnel. On ne peut pas être contre ce qui est bon pour l'entreprise et pour sa ressource première : son personnel.

L'usage d'un outil aussi utile est bien sûr recommandé pour toute entreprise d'envergure qui se respecte. Le facteur humain doit cependant faire partie de l'équation. Mais le risque de la démesure des « control-freak » et la soif de pouvoir et d'être bien vu d'en haut pourraient entraîner de bonnes âmes avec de bonnes intentions vers le côté obscur, lorsque mal employé. Un mauvais usage ne fait plaisir qu'aux comptables. Parce que ça paraît bien auprès de ton boss de contrôler (lire garder stable) ton PMO. Et il sera tout content de pas remplacer quelqu'un qui part à la retraite, en maladie ou dans d'autres unités plus clémentes, parce qu'en attendant quelques mois et en étirant la sauce, il aura sauvé des fractions de dépenses, des fractions de ressources, des ETC quoi ! Au bout de 2-3 fois, il gagne une jambe, un bras, un tronc et à la fin, il aura sauvé l'équivalent d'un poste pour un an, avec l'illusion de bien faire, pendant que la charge est répartie sur ceux et celles qui restent et qui s'échinent, tout professionnels qu'ils sont. Pourtant, les conséquences de cette surcharge, la fatigue, la démotivation, la perte de confiance et l'absence de transfert de connaissances sont bien plus pénalisantes. Voilà pourquoi ce n'est pas possible que ça arrive dans l'entreprise.

Sérieusement, il y a une limite à jouer du yoyo et mettre l'odieuse de l'efficacité sur des épaules de moins en moins nombreuses dans un but de pseudo-efficacité. Lorsque la comptabilité gère la vision d'une entreprise, c'est la fin. Car Hydro-Québec est une formidable machine d'ingénieurs et doit être rentable, efficace et à la fine pointe. On est tous d'accord. Mais ce n'est pas une machine de comptables. Les PMO doivent donc être des outils plutôt que des freins à l'innovation, visant l'efficacité et la productivité de la formidable machine. Bien employés, ce sont de bons outils. Mal employés, les PMO deviendront des PMOU ou des éteignoirs. Lorsque l'importance accordée à l'alimentation de l'outil outrepassa son usage et ce qu'il est supposé apporter comme avantage, on passe à côté du bon sens.

On y revient encore, et tous les bien pensants de la noblesse syndicale seront de cet avis, le GBS doit primer et la modération a bien meilleur goût.





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

## LA LOI, L'ÉTHIQUE ET LA DÉONTOLOGIE



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

PAR **LOUIS  
CHAMPAGNE,  
ING., FIC.**

Le SPIHQ a longtemps eu des rapports compliqués avec l'Ordre des ingénieurs du Québec, ou la Corporation des ingénieurs professionnels du Québec, son ancêtre. La Corporation a été créée au début des années 1920, et est devenue ce que nous appelons un ordre professionnel de nos jours. Elle devait s'assurer de la compétence et de l'intégrité des ingénieurs. Le champ d'exercice des ingénieurs, de même que le Corporation elle-même avaient été créés par une Loi, qui réservait aux seuls ingénieurs membres en règle de la Corporation l'exercice du génie pour des types d'ouvrages eux aussi définis dans la Loi. C'est ce qu'on appelait une profession à titre et usage exclusifs. La Corporation devait veiller à l'application de la Loi, et veiller à la compétence et à l'intégrité de ses membres. Un Code d'éthique venait compléter l'ensemble, et il prévoyait quelles obligations régissaient les rapports des ingénieurs entre eux, avec leurs clients et la société en général. Ses membres devaient financer et administrer la Corporation, c'est le principe d'auto-régulation.

L'un des problèmes expliquant les rapports difficiles entre la Corporation et les groupes d'ingénieurs qui se formaient au début des années soixante venaient du fait que le Code d'éthique interdisait aux ingénieurs de faire partie d'unions ouvrières (les syndicats en français de 2021).

Confronté à des ingénieurs d'Hydro-Québec en colère de gagner bien moins que les ouvriers qui exécutaient leurs plans, René Lévesque leur avait répondu de faire comme eux, de se syndiquer. On lui a alors rétorqué que le Code d'éthique l'interdisait. Il s'est alors engagé à faire du droit nouveau. Sans vouloir justifier l'interdit de participer à un syndicat pour des professionnels, il faut rappeler que la société d'il y a cent ans différait passablement de la nôtre. Il y avait à peu près 500 membres dans la Corporation des ingénieurs de 1920, il y en a plus de soixante mille aujourd'hui à l'OIQ. Et encore faut-il souligner que de nouveaux champs du génie sont apparus au fil des ans sans changer la Loi, ou si peu. En effet, la Loi initiale a bien connu quelques amendements au fil des ans, mais ils étaient somme toute mineurs. Avec l'ancienne Loi, il était impossible de protéger adéquatement le public dans des champs comme le génie environnemental, logiciel, etc. C'est ce vide qu'ont tenté de combler quelques tentatives de révision de la Loi, incluant la dernière, qui elle, a abouti. C'est le plus loin que je vais aller avec cette révision. Je n'étais plus au Conseil d'administration de l'Ordre lors du dépôt du projet de Loi, mais j'ai participé aux discussions qui devaient mener aux positions de l'Ordre, et le Code de déontologie des administrateurs de l'Ordre m'impose une réserve sur ces discussions.

Comme j'en suis aux devoirs découlant d'un Code de déontologie, autant aborder cette question dès maintenant. Rappelons qu'un Code de déontologie impose une conduite à un groupe d'individus découlant des règles d'éthique adoptées par ce groupe. Le premier Code d'éthique de la Corporation des ingénieurs professionnels a été adopté quelques années après sa création. Depuis toujours, les professionnels s'imposent des obligations découlant de leur statut : Intégrité, intérêt du client avant celui du professionnel, secret professionnel, qualité de la formation, respect des pairs, etc. Comme les valeurs ne sont pas immuables, les codes d'éthique ont fini par devenir des Codes de déontologie, qui prescrivent une conduite découlant de l'éthique. Ces règles ajoutent aux professionnels des devoirs et des responsabilités qui peuvent les suivre longtemps. Ces codes prévoient aussi l'instance appelée à examiner leur conduite en cas de plainte du public ou d'un pair quand il s'agit de professionnels. La distinction est importante. En effet, quand j'ai gradué, il n'y avait guère que les professionnels qui étaient régis par un Code de déontologie (le terme a changé d'éthique à déontologie avec l'adoption du Code des professions au début des années 70). Maintenant, il y a des Codes de déontologie partout. En effet, la société de nos parents était régie par le droit et la morale religieuse. À mes premières

réunions du Conseil d'administration à la Caisse Hydro dans les années 90, nous récitions encore une prière que nous avons remplacée par un court recueillement. Nous avons depuis adopté un Code de déontologie pour les administrateurs, les employés en ont un aussi, comme nombre d'autres au Québec. La plupart des fonctions électives en ont un aussi. Bref, l'exception est devenue la règle. Nous en avons un aussi à Hydro-Québec, et je le crois toujours en vigueur. L'éthique et la déontologie ont donc remplacé la morale chrétienne. À noter que ces termes ont souvent été mal distingués dans le passé, et qu'on les a même confondus avec la Loi sur les ingénieurs. Ainsi, notre Comité de déontologie, s'il s'est intéressé à la déontologie, s'est surtout occupé de la Loi sur les ingénieurs à Hydro-Québec.

Nous avons organisé des cours de déontologie et d'application de la Loi au SPIHQ, donnés à l'époque par François Van den Brook, membre du SPIHQ, mais aussi avocat (personne n'est parfait!). François avait écrit en deux volumes la référence sur les aspects juridiques du Code et de la Loi. Une mise à niveau s'imposait fin des années 80 et début des années 90. Une fois clarifiées les obligations des ingénieurs et celles de l'entreprise, il devint clair que nous avons des problèmes d'application de la Loi. J'ai dénoncé cette situation jusqu'à l'Assemblée

nationale, protégé par un serment. Si la situation s'est quelque peu corrigée, ce fut bien peu, et le Comité de déontologie aura été le dernier où j'ai milité au SPIHQ. Mais je dois avouer qu'en dépit des efforts remarquables de plusieurs membres de ce comité et du Bureau, l'entêtement de certains cadres et la quasi-immunité dont ils jouissaient n'a pas fait beaucoup avancer les dossiers à l'époque. Espérons que la nouvelle Loi permettra des gains de ce côté. Il y va de l'intérêt non seulement des ingénieurs d'Hydro-Québec, mais de celui de ses clients et de la société québécoise tout entière.

#### 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 PLAGES DE SABLE NAISSENT EN ABITIBI



PAR **CHARLINE**  
**LARIVIÈRE, ING.**  
membre du comité  
Santé et sécurité

Préparez vos costumes de bain pour une sortie hors du commun dans nos stationnements d'Hydro-Québec en Abitibi! Les paysages ont très certainement changé dans notre coin de pays, vous serez d'ailleurs tentés par ce doux sable qui tapisse maintenant les stationnements pour vous empêcher de glisser et de risquer de prendre une fouille gênante devant vos rares collègues, qui se rendent eux aussi au bureau en ces temps surréalistes. Mais ne vous méprenez pas, car chaleur, baignade, cocktails et musique latine ne sont malheureusement pas inclus! Laissez-moi vous raconter l'histoire.

Il était une fois des problèmes, desquels surgirent une superbe transformation

C'est bien connu et généralisé à la province, l'hiver comporte son lot de défis quand vient le temps de pousser la neige ou de sabler la glace, et ce, peu importe l'heure à laquelle les intempéries nous tombent sur la tête. En Abitibi, nous vivions depuis quelques années des écarts avec nos entrepreneurs engagés pour l'entretien de nos stationnements HQ, accumulant plaintes par-dessus plaintes, par-dessus non-conformités. Devant l'épreuve, des idées ont émergées d'êtres humains concernés et consciencieux de la santé et sécurité (SST) de tous et, oui, des contrats ont été résiliés face à cette situation récurrente. Des bacs à sable ont aussi été installés.

À l'automne passé, nous avons ainsi assisté à la naissance d'un comité issu de cette superbe transformation en SST. L'exemple parfait du « comment se revirer sur un 10 cennes » sans « pelleter nos problèmes par en avant »! Initiateur du projet et chef Exploitation immobilier, Patrick Lacasse a su adresser la problématique de façon fort originale, soit en consultant tous les occupants des bâtiments, sans distinction hiérarchique aucune! Un vent de collaboration s'est vite fait sentir.

Un comité axé sur les actions

Ce nouveau comité dynamique et axé sur les actions s'est rapidement mis en place. J'ai d'ailleurs eu la chance de m'y joindre comme représentante des membres du SPIHQ de la région. Le but : réduire au maximum nos risques de chute et de collision dans nos stationnements en hiver, que ce soit à pied ou en véhicule. Des « brainstorms » et des sondages ont été réalisés, puis des budgets ont été débloqués pour concrétiser les idées qui en sont sorties :



- Identification/délimitation des passages piétonniers avec blocs de bétons, affiches et traçage;
- Amélioration de l'éclairage dans certains secteurs;

- Ajout d'affiches pour indiquer clairement où il est interdit de stationner;
- Ajout de pancartes d'arrêt de véhicules pour réduire la vitesse;



- Modifications aux plans de déneigement pour éviter les accumulations de neige dangereuses qui réduisent la visibilité aux intersections;
- Mise en branle de projets d'ingénierie visant à corriger les secteurs de formation de glace intense;
- Création d'une campagne de sensibilisation sur les chutes de plain-pied et les véhicules en mouvement;
- Mise en place de 8 « allers-voir » paritaires suivis en quotidiennes;
- Élaboration d'un quiz déployé au niveau régional visant au respect des vitesses, du stationnement à reculons, du port des crampons, des cellulaires au volant, du déneigement des véhicules, des trucs pour la consultation des conditions routières, etc.

Ce comité était parrainé par le directeur régional HQP La Grande Rivière, Rubens Durocher. En tout, 18 participants se sont joints à la tâche. Lise-Anne Marcil, conseillère en gestion de projets et coordonnatrice sur ce comité, confirme l'efficacité de cette démarche : "J'ai vu des gens réalistes et engagés se mobiliser pour une cause commune, des gens qui ont à cœur de considérer chaque petit pas qu'on peut faire vers un changement de culture en SST." Elle ajoute même que « l'impact de ce comité ne se limite plus seulement à la région, mais se déploie maintenant au niveau provincial. Les silos se brisent. »

### À qui la responsabilité?

Vous déduisez bien que nos nouveaux entrepreneurs se gâtent maintenant plus que jamais sur l'épandage d'abrasifs, d'où la création de multiples strates de sable autour de nos bâtiments. Tellement qu'on doit maintenant réviser certains contrats d'entretien de bâtiment parce que le sable entre maintenant beaucoup plus!



Mais vous vous demandez sûrement «à-quissé-la-responsabilité-de-l'entretien»? Eh bien, saviez-vous que la responsabilité de déglçage n'appartient pas seulement aux gestionnaires ou aux entrepreneurs, mais également à tous les employés d'Hydro-Québec ? Regardez près des entrées, vous trouverez des bacs à sable avec des pelles et, si vous dénchez une plaque de glace avant les autres, servez-vous! Si votre bâtiment n'est pas équipé, parlez-en à votre gestionnaire.

Pour tester vos connaissances sur le sujet, je vous invite fortement à compléter [ce quiz](#), qui devrait vous prendre environ 5 minutes. Discutez-en en équipe et partagez allègrement. Parce que la SST dans nos stationnements d'Hydro-Québec, c'est l'affaire de tous!

**« Saviez-vous que »**

La responsabilité de déglçage n'appartient pas seulement aux gestionnaires ou aux entrepreneurs, mais également à tous les employés d'Hydro-Québec.



De gauche à droite : Luc Julien, Jérémy Lavigne Audet, Nathalie Caron, Yves Tellier et Daniel Roy

**« Pour réflexion »**

À quelle vitesse roulez-vous dans nos stationnements? Quelle est la limite indiquée au panneau?

Utilisez-vous les zones piétonnières ou bien les contournez-vous vers le chemin le plus court? Soyons reconnaissants du travail réalisé par ces vaillants déneigeurs qui s'appliquent chaque jour à rendre nos voies sécuritaires en les utilisant!

# ASSURANCES 2020-2021 : RENCONTRE AVEC HYDRO-QUÉBEC



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

Le 29 octobre dernier, Hydro-Québec nous a présenté le bilan des régimes suivants :

- Régime collectif d'assurance maladie, hospitalisation et santé
- AVCB : régime collectif d'assurance vie collective de base
- AVCC : régime d'assurance vie collective complémentaire
- RPS : régime de protection salariale

Le syndicat a signé une nouvelle convention collective qui inclut une cotisation additionnelle d'HQ aux régimes d'assurance. Ils sont précisés dans l'entente. Nous présentons ici uniquement la tarification de base qui s'applique à tous les syndicats sans tenir compte de ces ajustements.

Rappelons que les montants d'assurances Hydro-Québec sont basés sur des bilans entre dépenses réelles et cotisations. Nous, adhérents et Hydro-Québec, payons, cotisons, ce que nous dépensons. Les surplus ne sont pas donnés à l'assureur mais gardés pour les adhérents. Si on consomme moins ça nous coûte moins cher et dans ce cas, il devient plus probable d'observer une augmentation plus faible ou un gel ou une baisse des tarifs. C'est précisément cette situation que nous vivons actuellement.

En 2020, le contexte de la COVID-19 a créé une baisse des dépenses des adhérents, plus ou moins importante selon le type d'assurances et entraîne des hausses de tarifs plus faibles voire nulles. Les hausses de tarifs en 2021, sont :

- Médicaments, hospitalisation, santé et frais médicaux : aucune hausse
- Frais dentaires, paramédicaux et visuels : baisse de 5%
- AVCB : hausse de 5 %
- AVCC : aucune hausse
- RPS : aucune hausse

Les descriptions de ces régimes sont disponibles sur votre portail personnel de SSQ.

## Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé

En 2021, aucune hausse pour les médicaments, hospitalisations, psychologues, psychiatres et autres frais médicaux et une baisse de 5% pour frais paramédicaux, dentaire et visuels. Les taux de prime applicables en 2021 par paie des modules bonifié et enrichi pour l'assuré auront une faible baisse entre - 14,61 \$ et - 99,56 \$ sur les primes annuelles.

## Portrait des participants

Rappelons que pour les ingénieurs, les protections d'assurance sont divisées en trois modules. Le module de base, pour lequel Hydro-Québec assume le coût entier, et les modules bonifié et enrichi dans lesquels les employés contribuent. L'excédent de 107 % du coût du module de base est assumé par l'employé pour les modules bonifié et enrichi.

Au 25 octobre 2020, le portrait « ingénieur » selon les modules est le suivant :

Modules	Base	Bonifié	Enrichi	Non-participant	Total
Ingénieurs	371	563	1 072	147	2 153
%	17 %	26 %	50 %	7 %	100 %

La vaste majorité (76 %) des membres optent pour les modules enrichi ou bonifié. En 2019, c'était très similaire à cette année.

Dans chacun des trois modules, les membres sont en majorité dans l'option « familiale » suivie de l'option « individuelle ».

Le nombre total de participants au régime est autour de 37 506. Les ingénieurs représentent 5 % des participants. Les plus nombreux sont les retraités (51 %) suivis des métiers (13 %), des spécialistes (10 %) et des employés non syndiqués (8 %).

Nous allons présenter les résultats des ententes financières qui sont facturées aux ingénieurs soit l'entente financière 1 et l'entente financière 2. L'assurance voyage entièrement à la charge de l'employeur n'est pas discutée sinon que le coût ne change pas en 2021.

#### Bilan couverture générale : pas de hausse pour 2021

La couverture générale (entente financière 1) est la plus commune à toute la population d'Hydro-Québec. Elle inclut principalement les médicaments, psychologues/psychiatres, les hospitalisations et autres frais médicaux. Les frais paramédicaux, dentaires et visuels sont exclus et font plutôt partie de l'entente financière numéro 2.

La couverture générale a représenté pour l'année financière 2019, 76,3 M\$ de primes (c'est ce que les employés et Hydro-Québec payent) et des remboursements/frais de 69,7 M\$. Le surplus cumulé au 31 décembre 2019 est de 20,79 M\$ et pour la fin de l'année 2020, la projection indique que le surplus cumulé estimé au 31 décembre serait de 24,51 M\$ (+32 % de la prime annuelle 2020 ce qui est important).

L'analyse du renouvellement indique un ratio d'expérience projeté pour 2021 de 98,9 % ce qui indique que les dépenses seront légèrement plus faibles que les revenus. Compte tenu d'une prévision de dépenses moins importantes, d'un surplus annuel projeté de 3,72 M\$ pour la fin de l'année 2020 et du coussin provenant du surplus cumulé, soit près de 32 % des primes prévues, Hydro-Québec considère que la situation ne nécessite pas d'augmenter les tarifs pour compenser. Aucune hausse des primes ne sera donc appliquée pour l'année 2021.

#### Frais paramédicaux, dentaires et visuels : baisse de 5 % en 2021

Ces frais divers sont représentés sous l'entente financière numéro 2. Pour 2019, elle représente 5,87 M\$ de primes (ce que les employés et Hydro-Québec payent) et des remboursements/frais de 5,56 M\$. Le surplus cumulé au 31 décembre 2019 est de 289,95 k\$ et pour la fin de l'année 2020, la projection indique qu'il y aurait un surplus cumulé de 1,66 M\$ (28 % de la prime annuelle).

L'analyse du renouvellement indique un ratio d'expérience projeté pour 2021 de 78.6 % ce qui indique que les dépenses seront plus faibles que les revenus. Compte tenu du surplus cumulé, du surplus projeté et la situation actuelle, il y a une baisse de 5 % pour l'année 2021.

## Tarification annuelle de base pour 2021 (avant l'application de la cotisation additionnelle d'HQ)

Pour les ingénieurs, selon les montants fournis par Hydro-Québec, la tarification dans les modules enrichi et bonifié est présentée dans le tableau suivant où les montants indiqués sont les taux annuels et tiennent compte des dispositions communes des ententes syndicales.

Module	Type	Baisse 2021 (pour ing.)	Tarif 2021 (pour ing.)	Tarif 2021 (pour HQ)
Base	Individuelle	0 \$	0 \$	1 037,92 \$
	Familiale	0 \$	0 \$	2 438,02 \$
Bonifié	Individuelle	-14,61 \$	363,32 \$	1 110,57 \$
	Familiale	-48,12 \$	1 139,72 \$	2 608,68 \$
Enrichi	Individuelle	-38,31 \$	813,60 \$	1 110,57 \$
	Familiale	-99,56 \$	2 116,84 \$	2 608,68 \$

Par exemple, la tarification familiale selon les chiffres d'Hydro-Québec serait une baisse globale annuelle variant entre -48,12 \$ et -99,56 \$ pour les ingénieurs selon le module.

Il n'y a pas d'augmentation de la contribution d'Hydro-Québec car la part HQ est haussée annuellement selon la hausse de l'entente financière 1. Comme l'entente 1 n'augmente pas en 2021, la contribution d'HQ reste la même qu'en 2020.

### Historique des tarifications

Depuis 2014, nous observons une hausse moyenne des tarifs de 4,4 % pour l'entente financière 1, et de 2,60 % pour l'entente financière 2.

Année	Couverture Générale (no 1)	Frais paramédicaux, dentaire et vision (no 2)
2021	0 %	-5 %
2020	0 %	0 %
2019	10 %	2,9 %
2018	5 %	5,5 %
2017	0 %	11,9 %
2016	9 %	7,8 %
2015	2 %	5,5 %
2014	9 %	7,8 %
<b>Moyenne annuelle</b>	<b>4,38 %</b>	<b>2,60 %</b>

Selon une récente étude d'Aon (2021 Global Medical Trend Report), il est indiqué Les coûts des soins médicaux fournis par les employeurs canadiens devraient augmenter de 7,0% en 2020 dépassant l'inflation générale de 5,7%. Il est heureusement indiqué que la COVID-19 rend toutefois les projections hasardeuses. C'est en effet le cas. La tendance à la baisse est là mais les temps incertains rendent difficiles les prévisions. Les augmentations de cotisation d'Hydro-Québec sont très loin des prévisions avant COVID-19. Hydro-Québec reste prudente dans ses tarifs.

### Régime d'assurance vie collective de base (AVCB)

Il y aura une augmentation de 5 % pour le régime de base. Le taux de prime applicable le 1er janvier 2021 sera de 1,08 \$ par mois par tranche de 1 000 \$ d'assurance (1,03 \$ en 2020, 0,98 \$ en 2019 et 0,94 \$ en 2018).

Le surplus cumulé du régime est de 6,2 M\$ au 30 juin 2020. Cela représente 29.2 % des prestations (incluant les frais) annuelles. Le surplus annuel en juin 2020 était de +2,185 M\$, celui en juin 2019 était de 268,6 k\$. Les revenus (23,5 M\$) en 2020 sont légèrement supérieurs à ceux de 2019 tandis que les prestations de 21,33 M\$ en 2020 sont en légère baisse (en 2019, elles étaient de 22,65 M\$). Depuis 2010, c'est une hausse moyenne des prestations de 4 % par année (en 2019, c'était 5%).

Hydro-Québec a légèrement dépassé son objectif de ramener le surplus cumulé dans l'intervalle de 10-25 % de la prime annuelle, il a atteint 26 % en juin 2020, mais considère qu'une hausse de 5 % reste encore probable. De façon conservatrice, pour ne pas retrouver les déficits annuels récurrents des années 2014-2017, elle applique la hausse habituelle de 5 % en 2021 quitte à possiblement l'abaisser, selon les résultats, dans le prochain exercice.

Comme l'an dernier, le volume d'assurances des retraités dépasse le volume moyen des employés (57 184 \$ comparé à 44 911 \$). Le nombre d'assurés employés (20 338) reste supérieur au nombre d'assurés retraités (19 255).

Au niveau du ratio de perte avec les frais d'administration, indicateur reflétant les sorties d'argent sur les entrées et les frais, le résultat d'expérience des 7,5 dernières années indique que le ratio est de 101,9 %. Cette valeur signifie que les sorties d'argent sont plus importantes de 1,9 % que les entrées engendrant une hausse des cotisations en 2020. Le choix de +5 % plutôt que +1,9 % s'explique par l'approche prudente d'Hydro-Québec qui continue d'appliquer la hausse moyenne de 5% observée par le passé.

### Régime d'assurance vie collective complémentaire (AVCC)

**Il n'y a pas de hausse ou de baisse de primes pour l'AVCC en 2021.** Le taux applicable en 2021 demeure donc le même qu'en 2020.

Ce régime est offert jusqu'à l'âge de 65 ans. La majorité des assurés (81,8 %) ont choisi l'option F (trois fois le salaire). Il est important de noter que l'AVCC s'applique conjointement avec l'AVCB.

Le surplus cumulé du régime est de 3,3 M\$ au 30 juin 2020. Cela représente un surplus de 69 % de la prime annuelle. Il est supérieur à celui de juin 2019 (48 %).

Quant au ratio de pertes avec frais, le résultat d'expérience des 7,5 dernières années indique qu'il se situe à 0,0 %. Cela signifie que les entrées d'argent sont égales aux sorties, favorisant une cotisation similaire. Toutefois, ce régime affiche une certaine variabilité des montants de réclamation, tributaire du nombre fluctuant de décès. Un surplus cumulé entre 25-50 % est recherché. Avec 69 % de surplus cumulé, nous sommes dans une zone de très grand confort.

Grâce à la bonne performance du régime et au surplus cumulé, il n'y aura pas de hausse ou de baisse de cotisation en 2021. Le taux applicable en 2021 reste le même qu'en 2020.

### Régime de protection salariale : aucune hausse en 2021

Rappelons que ce régime, qui s'adresse aux ingénieurs temporaires, couvre deux périodes d'invalidité. La première, jusqu'à 26 semaines d'invalidité est assumée à 100 % par Hydro-Québec et couvre 90 % du salaire de base. La deuxième, après 26 semaines d'invalidité, est assumée à 100 % par l'employé et couvre 50 % du salaire de base.

Cette année il n'y a pas de changement c'est le même tarif qui continue de s'appliquer (celui abaissé de Juillet 2020). En 2021, le taux de primes en pourcentage du salaire de base par période de paie sera de 0,347 % pour les prestations non indexées et de 0,394 % pour les prestations indexées.

En terminant, nous tenons à souligner l'importance de la présentation annuelle d'Hydro-Québec sur les assurances et remercions les présentateurs pour la qualité des exposés.

Si vous avez des questions ou commentaires, n'hésitez pas à communiquer avec le comité Avantages sociaux à [avso@spihq.qc.ca](mailto:avso@spihq.qc.ca).

---

<sup>1</sup> Le montant versé dans le cadre de l'AVCC se fait en déduisant le montant provenant de l'AVCB

# Lizotte



## SOLUTIONS

Gestion du risque des activités du castor  
Beaver Activities Risk Management

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

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

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

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

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

# CONSTRUCTION ST-ARNAUD INC.

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

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

**T : 418 362.2527**

151, rue Principale  
Sainte-Geneviève-de-Batiscan  
(Qc) G0X 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](http://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

# RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 16 décembre 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.

## ACCUEIL ET MOBILISATION

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

Avec le mandat élargi du comité Accueil & Mobilisation, un plus grand nombre d'activités, sportives et récréatives, avaient été prévues en 2020. Avec la pandémie, le confinement et les mesures sanitaires, nous avons été forcés d'annuler toutes les activités. Néanmoins, le comité étudie la possibilité d'organiser des rencontres d'information ou de discussion virtuelles, d'ici à ce que la vie revienne à une certaine normalité.

## AVANTAGES SOCIAUX

*Daniel Beaulieu, ing. (responsable)*  
*Jérémi Gaucher, ing.*  
*Dany Généreux, ing.*  
*Sébastien Guillon, ing.*

Le processus d'analyse de la transition des assurances vers SSQ est amorcé et s'avère très fastidieux. L'analyse démontre que plusieurs détails ont été modifiés par rapport aux anciennes couvertures et que ceux-ci pourraient avoir un impact important dans certaines situations.

Plusieurs membres se sont aussi plaints de la modification de la date limite pour effectuer des changements à leurs couvertures et l'impossibilité de connaître les primes associées aux différentes options offertes. Les difficultés rencontrées et le manque d'information sont éloquentes.

De plus, nous avons appris récemment que la SSQ avait été mandatée par Hydro-Québec pour faire la gestion des absences de plus de 3 jours, un dossier chaud.

## COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

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

L'expérience de l'Assemblée générale de septembre nous a donné d'autres idées intéressantes en vue de notre 2ème assemblée virtuelle en avril prochain. Dans un premier temps, les sujets seront choisis en tenant compte des sujets spécifiques abordés dans cette assemblée.

L'Écho de l'hiver sera bientôt disponible. La plus grande difficulté demeure la réception des articles à la date de tombée, environ 3 semaines avant la parution prévue. Plusieurs étapes doivent être franchies pour harmoniser le tout, merci d'avance à nos auteurs de penser à la suite en respectant la date de tombée!

En attendant les capsules de formation qui reprendront en présentiel, nous invitons les militants à lire la capsule Structure syndicale ainsi que les documents Informations utiles pour les délégués et les délégués substitués et Aide-mémoire du militant du SPIHQ, disponible sur le site Web du SPIHQ [www.spihq.qc.ca](http://www.spihq.qc.ca).

## GRIEFS

*Patrick Bergevin, ing. (responsable)*  
*Julie Cogné, ing.*  
*Pascal Corbeil, ing.*  
*Sébastien Guindon, ing.*  
*Jean-Gabriel Lord, ing.*  
*François Morasse, ing.*

Depuis le début d'année, trente-neuf (39) griefs ont été déposés, quinze (15) syndicaux, un (1) collectif et vingt-trois (23) 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 du 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 le dossier de l'employé prévu à l'article 10 de la convention collective. Après l'annulation du 3 avril en raison de la COVID-19, l'arbitrage a finalement débuté le 6 octobre 2020 et s'est poursuivi le 5 novembre. Nous sommes en attente d'une décision début 2021.
- Trois journées étaient utilisées dans le cadre de l'arbitrage d'un dossier de congédiement, dont une le 1<sup>er</sup> décembre dernier.

## GRIEFS (suite)

Quatre (4) autres journées étaient nécessaires pour un deuxième dossier de congédiement dont une journée a été annulée en novembre en raison d'une entente confidentielle intervenue entre les parties. De plus, depuis le début d'année, quatre journées consacrées aux arbitrages de dossiers de congédiement 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, l'arbitrage de ce dossier s'est poursuivi en octobre 2020. Nous prévoyons une autre journée d'arbitrage en janvier 2021.

- 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 pour préparer une 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 étaient exposées à l'extérieur de leur cubicule en lien avec la négociation de la Convention 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 ont été utilisées en octobre 2020. Nous sommes en attente de la décision finale du juge administratif.

- 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 et une décision arbitrale est attendue en 2020 ou début 2021.

- 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 s'est réglé dans le cadre de l'entente 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-19.

- En 2017, le Syndicat avait contesté la fin d'emploi d'un ingénieur qui était embauché sur un poste pour une durée indéterminée (RCTC). Ce poste a été affiché sous la rubrique

Spécialiste. Toutefois, lorsqu'un ingénieur est choisi pour occuper ce poste, ce dernier est régi par la Convention collective du SPIHQ. Aucune exclusion prévue à l'Appendice A ne s'applique pour ce poste. Pour le Syndicat, il est clair

que ce ne sont pas les conditions de travail prévues au Répertoire des conditions de travail de chantiers qui s'appliquaient à la relation de travail entre l'ingénieur et Hydro-Québec. Ce qui ressort des témoignages d'Hydro-Québec est que celle-ci souhaitait pourvoir le poste d'une façon permanente, car le besoin était permanent. Au moment où l'employeur avait mis fin à l'emploi de cet ingénieur, son poste n'était pas disparu et son travail n'était pas terminé. Hydro-Québec souhaitait réorganiser le travail et avait réparti le travail que l'ingénieur faisait à d'autres personnes.

Le grief individuel déposé par le Syndicat contestait le fait que le statut de cet ingénieur lui octroyait, selon la Convention collective, la sécurité d'emploi. De plus, ce grief contestait qu'Hydro-Québec n'avait pas de cause juste et suffisante pour mettre fin à l'emploi de cet ingénieur. Hydro-Québec s'est objectée à ce que l'arbitre tranche la question du statut de l'ingénieur, mais l'arbitre a rejeté cette objection de l'employeur. Il faut retenir que l'ingénieur comptait plus de deux ans de services continus. Dans sa décision l'arbitre a rejeté le grief et le SPIHQ a déposé une requête en pourvoi en contrôle judiciaire, car nous croyons que l'arbitre a commis une erreur déraisonnable et irrationnelle dans le cadre de son analyse du statut de l'ingénieur. En plus, l'arbitre a omis de trancher le débat sur l'absence de cause juste et suffisante pour la terminaison de l'emploi de l'ingénieur. Ainsi, le 1<sup>er</sup> octobre, nous avons plaidé à nouveau ce dossier devant l'arbitre, lequel est malheureusement arrivé à la conclusion que c'est la décision de l'arbitre. L'employeur avait un motif juste et raisonnable d'abolir le poste temporaire de l'ingénieur.

### GRIEFS (suite)

Qu'il n'y avait aucune obligation de tenter de relocaliser ce dernier au sein de l'entreprise avant de mettre fin à son emploi et qu'il l'a bien licencié et non congédié au sens de l'article 124 LNT. Nous étudions présentement cette décision.

- La date du 9 octobre a été utilisée devant le TAT, et ce à la suite d'une demande de révision de la décision rendue par le TAT le 12 décembre 2019 dans le cadre d'une plainte en 47.2. Ainsi, le 13 novembre 2020, un juge administratif de travail a rendu une décision favorable au Syndicat. Dans ce dossier, le juge a qualifié que le comportement du Requérent ne se justifie pas et risque pour plusieurs de s'apparenter plutôt à de la quérulence qu'à un désir réel d'aller de l'avant avec l'arbitrage des griefs. Il serait temps qu'il mette un terme à cela et qu'il épaulé le Syndicat afin d'avoir la présentation complète de la preuve et une décision finale sur l'ensemble des griefs. Après cette décision du TAT, nous espérons débiter l'arbitrage du dossier de congédiement qui date de 2015.

### RECLASSIFICATION

*Keyvan Maleki, ing. (responsable)*  
*Martin Bernatchez, ing.*  
*Gheorghe Ionita, ing.*  
*Isabelle Thériault, ing.*

En novembre dernier, le comité a présenté aux membres, de façon virtuelle, la quatrième édition de la formation sur la reclassification. Le thème principal de la formation de cette année était l'explication des changements dans le processus de la reclassification de niveau 2 à 3 selon la nouvelle Convention collective. Celle-ci a eu un véritable succès

auprès des membres avec 420 inscriptions.

Plusieurs dossiers en retard d'évaluation ont reçu une réponse ces dernières semaines. Toutefois, nous sommes encore très loin d'obtenir la réponse pour la totalité des dossiers déjà déposés suivant l'engagement de la Direction dans la lettre d'entente.

Le Comité, en collaboration avec le Bureau, entame une série de rencontres avec la Direction afin de préparer les changements dans le processus de la reclassification qui vont entrer en vigueur dès l'an prochain.

Nous sommes à la veille d'initiation des dossiers de déclencheur 2021 avec le nouveau processus de reclassification. Ne tardez pas l'initiation de votre processus si vous êtes éligibles et tenez toujours informé votre comité d'avancement de votre dossier à l'adresse suivante : [reclassification@spihq.qc.ca](mailto:reclassification@spihq.qc.ca).

### SANTÉ ET SÉCURITÉ

*Benoit Dionne, ing. (responsable)*  
*Benoit Falardeau, ing.*  
*Thimoléon Noumedem Guetsa, ing.*  
*Christian Vailles, ing.*

Le programme de formation en SST destiné aux ingénieurs va finalement prendre son envol dès janvier prochain. En effet, les deux groupes témoins sont sortis enthousiastes de leur expérience virtuelle. Les deux séances de formation en visioconférence interactive ont eu lieu comme prévu les 12 et 26 novembre dernier et l'utilisation de l'application Zoom est concluante. En principe, le déploiement du premier cours « Obligations SST des

ingénieur(e)s » débutera le 20 janvier 2021. Plus d'information sera disponible dans l'édition du journal L'Écho de décembre 2020, vous êtes invités à lire l'article suivant : « De présentiel à virtuel : Obligations des ingénieurs.es en SST ».

Pour la période des fêtes, il est important de porter une attention particulière à notre entourage et surtout de ne pas hésiter à communiquer avec un délégué social (DS) qui sera certainement en mesure de vous aider à traverser vos difficultés. Les listes des DS sont disponibles à l'adresse intranet suivante : <http://intranet.hydro.qc.ca/santesecurite/20.htm#div2549>

### CRÉA

*Martin Côté, ing. (responsable)*  
*Gérard Brunelle, ing.*  
*Martin Ferland, ing.*  
*Dominic Rivard, ing.*

Le comité ad hoc CRÉA a rencontré l'équipe de gestion du projet MSCR avec lequel les enjeux de la responsabilité des ingénieurs furent débattus. Le comité a rappelé que la responsabilité des ingénieurs doit être présente dès le début du processus et non seulement lors des essais finaux afin d'assurer la protection du public. De plus, le comité CRÉA et la direction MSCR ne s'entendent pas sur la responsabilité des ingénieurs pour le génie informatique. Nous reviendrons avec l'analyse de la nouvelle Loi 29.

À sa demande, le comité ad hoc CRÉA a reçu la liste des ingénieurs du projet MSCR; nous sommes en train d'analyser celle-ci.

# RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

## DU 27 janvier 2021

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

### CTTA

*Vlad Alicescu, ing. (responsable)*

*Marco Lessard, ing. Jean-François Marquis, ing. François Morasse, ing.*

On souligne l'excellente collaboration avec Charles Ouellet, ing., VP1, le parrain, surtout dans notre nouvelle vie, celle du télétravail et le travail laborieux des membres du Comité. On regrette le départ de François Morasse, ing., qui a relevé d'autres défis.

Le Comité a participé à plusieurs réorganisations chez HQP, HQD, HQT et HQT, puisque trois Directions principales de l'ancien HQIÉSTP relèvent maintenant de HQT. Il a contribué à la préparation et à la réalisation de plusieurs exercices de fléchage et de choix de nouveaux postes et pour ce faire, le SPIHQ a mis à sa disposition ses bureaux, qui offrent des conditions adéquates aux exigences actuelles de santé et sécurité.

Des rumeurs concernant d'autres réorganisations, à la VPTIC notamment et des questionnements suite à l'application de la grande réorganisation qui a eu lieu l'année passée à Production, ainsi que le dépôt de plusieurs griefs ont constitué d'autres volets de l'activité de notre Comité. Mentionnons aussi la reprise des travaux au Complexe de la Romaine, avec des changements des conditions de

travail unilatéraux pour nos ingénieurs qui travaillent au chantier. Enfin, soulignons la gestion des cas particuliers générés par la réalité dans laquelle on vit depuis le mois de mars 2020, notre Président intervenant aussi dans une situation complexe, sont les dernières activités qui ont sollicité notre Comité.

### GESTION DU FONDS D'ÉVENTUALITÉ (GFÉ)

*Daniel Beaulieu, ing. (responsable)*

*Steve Caron, ing.*

*Sébastien Guillon, ing.*

Au 31 décembre 2020, le fonds d'éventualité avait une valeur de 4 359 767 \$. Le rendement du fonds d'éventualité pour l'année 2020 a été de 11,00 %, ce qui est légèrement au-dessus des indices de référence en raison du transfert de 150 k\$ investi qui a pu être investi lors du creux boursier de mars 2020, bonifiant ainsi le rendement depuis ce temps.

Un transfert de 350 k\$ a été effectué le 15 janvier 2021 vers le Fonds compte tenu du surplus généré en 2020.

Pensée du jour : « Les gestionnaires de fonds (...) font payer à leurs clients de gros frais pour le privilège de leur faire perdre de l'argent... » -The Economist

### AD HOC GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE

*Daniel Beaulieu, ing. (responsable)*

*Khalid Boudribila, ing.*

*Georges Loisselle, ing.*

#### Processus Traitement des plaintes

La version finale du processus Traitement des plaintes a été présentée à la 617<sup>e</sup> séance du Conseil syndical, tenue le 16 décembre 2020. Un document d'accompagnement viendra éventuellement bonifier le processus. Trois (3) postes sont affichés pour le Comité permanent de traitement des plaintes. Malheureusement, aucune candidature n'a encore été reçue.

#### Modifications aux statuts afin de créer un Conseil d'administration

En raison de la pandémie, les modifications aux statuts afin de créer un Conseil d'administration au SPIHQ n'ont pu être présentées lors de la dernière Assemblée générale. Le Comité planifie donc de faire cette présentation lors de la prochaine Assemblée générale afin de pouvoir ensuite entamer le travail de mise en application des orientations découlant des statuts.



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 2 152 membres en date du 26 février 2021. De ce nombre, 1 940 étaient membres en règle, tel que défini au Statut 205.2.

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

Nom du membre	Unité structurelle	Section
<b>Hydro-Québec Division Innovation et HQ Production</b>		
André Brassard	Planification - LGR	Saguenay
Geneviève Lamont	Turbine, rég. vitesse et caractérisation	Siège Social 1
Rémi Potvin	Turbine, rég. vitesse et caractérisation	Siège Social 1
Francis Lehoux	Maintenance TIC Québec	Québec Lebourgneuf
<b>Vice-présidence Technologie de l'information et des communications</b>		
Nizar Belhassan	Centre de compét. - Suite Microsoft BI 1	Centre-ville Ouest
Olivier Labonté	Dév. applicatif DÉ	Centre-ville Ouest
Patrick Brisson	Architecture intégrée de produits CR	Centre-ville Ouest
Mathieu Beaudoin	Évol., fiabilité & perfo. des télécom	Centre-ville Ouest
Mathieu Poirier	Dév. applicatif DÉ	Centre-ville Ouest
Bouchaib Mammouh	Conception des réseaux IP	Centre-ville Ouest
<b>Hydro-Québec Distribution &amp; Services Partagés</b>		
Vincent Monette	Matériel Centre-Sud	Richelieu/Beauharnois
<b>Hydro-Québec TransÉnergie &amp; Équipement</b>		
Renaud Renaud-Drouin	Automatismes de postes	Complexe Desjardins 1
Serge Noël	Gestion d'ingénierie - Rimouski	Manic/Matap
Philippe Renaud	Maint. Projets Lignes Souterraines	Montréal Est
Jean-Michel Lavoie	Normalisation et appareillage majeur	Place Dupuis 4
Mostafa Annaka	Administration de Contrats	Place Dupuis 5
Jérôme D'Anjou	Gérance de projets - Aut. & numérisation	Place Dupuis 5
Francis Gaumont	Gestion d'ingénierie - Territoire Ouest	Place Dupuis 5
Alexandre Ladouceur	Adm. de contrats et réclamations	Place Dupuis 5
Tarek Wafaei	Adm. d'ingénierie & d'approvisionnement	Place Dupuis 5
Éric Thibodeau	Normalisation des automatismes	Québec Lebourgneuf
Hocine Belgaid	Planificat. réseaux régionaux Sud-Ouest	Richelieu/Beauharnois



PAR **JONATHAN AUBIN, ING.**  
Trésorier

# RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 26 février 2021, il y avait 2152 membres au SPIHQ. Toujours plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

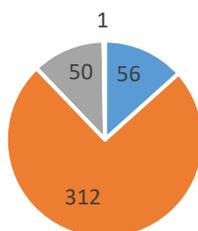
Quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- 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 18 % 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.
- La permanentisation des 61 postes temporaires dernièrement a aidé à diminuer la proportion mais ça demeure un enjeu majeur pour le SPIHQ discuté régulièrement avec la Direction.

	2019-11-18		2020-02-27		2020-06-11		2020-09-17		2020-11-27		2021-02-26	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	7	0,3 %	7	0,3 %	10	0,5 %	10	0,5 %	10	0,5 %	6	0,3 %
Classe 5 *	2	0,1 %	1	0,1 %	1	0,1 %			1	0,1 %	1	0,1 %
Classe 6 *	75	3,5 %	77	3,6 %	76	3,6 %	77	3,6 %	78	3,4 %	81	3,8 %
Classe 7 *	61	2,9 %	61	2,9 %	58	2,7 %	62	2,9 %	60	3 %	62	2,8 %
Classe 9 *					1	0,1 %						
Classe 12*												
Niveau I	211	10,1 %	209	9,9 %	194	9,1 %	190	9 %	191	9 %	201	9 %
Niveau II	1409	66 %	1400	66 %	1416	66,4 %	1427	67 %	1423	66 %	1420	66 %
Niveau III	339	16 %	342	16,1 %	350	16,4 %	349	16 %	357	17 %	361	17 %
Niveau IV	24	1 %	24	1,1 %	23	1,1 %	23	1 %	22	1 %	20	1 %
<b>Total</b>	<b>2128</b>		<b>2121</b>		<b>2129</b>		<b>2138</b>		<b>2142</b>		<b>2152</b>	
Hommes	1676	79 %	1669	79 %	1676	78,5 %	1685	79 %	1686	79 %	1695	79 %
Femmes	452	21 %	452	21 %	453	21,5 %	453	21 %	456	21 %	457	21 %
Permanents	1723	81 %	1738	82 %	1746	82 %	1758	82 %	1770	83 %	1830	85 %
Temporaires	405	19 %	383	18 %	383	18 %	380	18 %	372	17 %	322	15 %

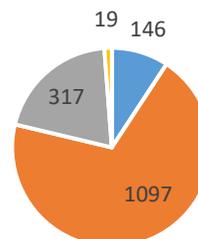
\* Ne s'applique qu'aux ingénieurs occupant un poste de chef selon 16.06.1 ou 16.06.2 de la convention collective.

Répartition des niveaux pour les 423 femmes



■ N1 - 13% ■ N2 - 74% ■ N3 - 13% ■ N4 - 0%

Répartition des niveaux pour les 1570 hommes



■ 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](mailto:spihq@spihq.qc.ca)

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