
L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

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

ÉDITORIAL :
HYDRO- QUÉBEC VEUT UN TÉLÉTRAVAIL INFORMEL
RETOUR SUR LA DEUXIÈME AG VIRTUELLE DU SPIHQ
À L'APPROCHE DES VACANCES,
RAPPEL DES CONGÉS À VOTRE DISPOSITION
LA CHAISE « GESTIONNALE »
POURQUOI NE PAS RIEN DIRE ?

The logo for SPIHQ (Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec) features the acronym in a bold, sans-serif font. A white, curved line arches over the letters, resembling a stylized 'S' or a protective shield.

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>



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

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

Coordonnées du SPIHQ

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

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

Comité Communications et formation syndicale

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

Révision et correction d'épreuves

SPIHQ

Couverture

Le village d'Harrington Harbour sur la basse Côte Nord alimenté à partir du poste La Tabatière, par une ligne à 25 kV sur portiques traversant le fleuve sur de petites îles. Hydro-Québec y alimente 143 clients.

Photo : Steeve Beaulieu, ing., août 2020

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

4
**ÉDITORIAL :
HYDRO-QUÉBEC VEUT
UN TÉLÉTRAVAIL
INFORMEL**
Par le Bureau

6
**EXCLUSION, SUSPENSION,
DESTITUTION... QUELQUES
CLARIFICATIONS AU SUJET
DU STATUT 208**
Par le comité Surveillance.

Photo :
Steeve Beaulieu, ing.

11
**RETOUR SUR LA DEUXIÈME
AG VIRTUELLE DU SPIHQ**
Par Jonathan Aubin, ing.

15
**À L'APPROCHE DES
VACANCES, RAPPEL DES
CONGÉS À VOTRE
DISPOSITION**
Par Daniel Beaulieu, ing.

19
**TÉLÉTRAVAIL ET ASSURANCE
HABITATION : CE QU'IL FAUT
SAVOIR**
La Capitale

21
LA CHAISE « GESTIONNALE »
Par François Morasse, ing.

22
POURQUOI NE PAS RIEN DIRE ?
Par Michel Blais, ing., M.Sc.A.



24
**LOIN DU BUREAU, MAIS PAS
LOIN DU TRAVAIL**
Par Gheorghe Ionita, ing.
Et
Serge Bernard, ing.

27
LE COMITÉ DE DÉONTOLOGIE
Par Louis Champagne, ing., FIC.

30
**LE COIN DES DÉLÉGUÉ(E)S
SOCIAUX**
Par Alandre Magloire, ing.

SOMMAIRE

32
**TABLE DE MORTALITÉ,
RRHQ, COVID-19 ET
GAME OF THRONES**
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**



HYDRO-QUÉBEC VEUT UN TÉLÉTRAVAIL INFORMEL

Plusieurs entreprises ont pris les grands moyens et ont réfléchi à la mise en place du télétravail. Ainsi, l'ensemble des acteurs, qu'il s'agisse de la haute Direction, des Syndicats, des gestionnaires, des employés, tous se sont associés pour structurer et formaliser le télétravail.

Pourquoi Hydro-Québec tarde et refuse d'emboîter le pas?

Notre employeur doit agir vite et mener une réflexion commune avec le Syndicat pour concrétiser les conditions de travail pour les télétravailleurs. Aucune raison ne justifie aujourd'hui l'entêtement de la Direction pour encadrer le télétravail en concluant une entente avec le Syndicat.

L'employeur a la responsabilité de s'assurer que les lieux où l'employé effectue son travail soient sécuritaires. Il est possible qu'un accident ou une blessure survenue pendant le télétravail soit considérée comme accident de travail par la CNESST.

L'employeur ne peut pas également se soustraire de sa responsabilité de payer les frais associés au télétravail notamment pour l'achat, l'entretien ou encore l'usage de matériel, d'équipement, de fourniture et autres articles.

L'employeur ne peut ignorer toutes les obligations et les responsabilités qui lui incombent.

Il est possible que les employés aient apprécié le télétravail et le fait qu'il permet d'éliminer tout le temps perdu dans les transports. Toutefois, l'isolement devient de plus en plus un enjeu pour plusieurs d'entre eux, pouvant même conduire à une certaine détresse.

Et nous devons quand même nous rappeler que lors du début du confinement, HQ utilisait sa règle de gestion (2019) pour appliquer à sa façon le télétravail en ne respectant pas la convention collective, et ce, notamment par l'interdiction de l'usage de l'horaire variable. Il a fallu plusieurs interventions du SPIHQ pour redonner ce droit aux ingénieurs.

Ainsi, l'employeur doit travailler de concert avec le Syndicat pour arriver à une entente. Celle-ci clarifiera les conditions particulières liées à ce mode de travail. Il ne faut pas que les conditions de travail soient différentes d'une unité à l'autre ou d'un groupe à l'autre. En refusant de s'entendre sur les termes du télétravail, la Direction crée inévitablement une iniquité.

Nous ne pouvons faire autrement que de dénoncer à nouveau, l'attitude et les agissements d'Hydro-Québec dans ce dossier de première importance pour les ingénieurs. Il est inconcevable qu'on veuille faire une distinction entre le télétravail actuel supposément imposé par le Gouvernement et le programme de télétravail qui sera mis en place dans l'entreprise lorsque les restrictions sanitaires le permettront.

Les droits de gestion d'Hydro Québec ne lui permettent pas d'imposer des éléments non négociés dans la Convention collective. Les éléments qui touchent les conditions d'emploi ou le cadre juridique de la relation entre les ingénieurs et Hydro-Québec doivent être négociés et faire l'objet du consentement du SPIHQ. D'ailleurs, le télétravail a été abordé en négociation et pour des raisons pratiques les parties ont choisi de mettre en place un comité paritaire en matière de télétravail.

L'intention du SPIHQ a toujours été claire, un programme de télétravail applicable aux ingénieurs doit être négocié avec le Syndicat. Toute tentative de court-circuiter le SPIHQ sera contestée avec force et sera perçue comme une atteinte grave à son rôle de représentant exclusif des ingénieurs. Hydro-Québec revient à mettre en place des conditions de travail individuelles et non plus des conditions de travail collectives.

Notre force, c'est vous! Il faut donc tout mettre en œuvre pour supporter nos actions. Vos conditions de travail, votre santé mentale et aussi votre sécurité sont nos priorités.

Une entente négociée rapportera à tout le monde, tant aux ingénieurs qu'à la Direction.

Le Bureau



**NICOLAS
CLOUTIER, ING.**
Président



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



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



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



**JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier

EXCLUSION, SUSPENSION, DESTITUTION... QUELQUES CLARIFICATIONS AU SUJET DU STATUT 208



PAR **DAVE**
PICARD-MATTE, ING.
Responsable du comité
Surveillance



PAR **CHRISTIANE**
FOY, ING.
Membre du comité
Surveillance



PAR **JEAN-MARCEL**
VANGINÉ, ING.
Membre du comité
Surveillance

Lors de l'assemblée générale de 2019, le comité Surveillance a déposé un avis de motion pour signifier son intention de modifier le Statut 208.

L'adoption des Statuts et de leurs modifications relève de l'assemblée générale des membres. Tout projet d'amendement de ces derniers est encadré par le Statut 902.

Lors de l'assemblée du 1er avril 2021, nous avons franchi l'étape 1 qui est de faire adopter le principe de la modification envisagée ainsi que l'étape 2 qui est de confier l'étude de la modification à un comité.

Le comité Surveillance a donc le mandat d'étudier la question et de faire une proposition de modification à la prochaine assemblée générale. Par cet article, notre objectif est d'informer les membres du processus, de l'avancement de notre réflexion et bien entendu, de solliciter vos commentaires et suggestions.

Plusieurs questions très pertinentes ont été posées lors du débat de la proposition d'adoption du principe général. Pour cette raison, le comité Surveillance souhaite revenir sur quelques idées et questions discutées lors de l'assemblée générale 2021.

Lors de l'étape 3, nous devons soumettre une proposition de modification du texte du statut à l'assemblée générale. Elle sera débattue, et soumise au vote, fort probablement à l'assemblée générale de 2022.

Pour commencer, voici le texte actuel du Statut 208

STATUT 208 - CAUSES D'EXCLUSION OU DE SUSPENSION

1. Tout membre est exclu automatiquement et sans droit d'appel pour défaut de se conformer aux paragraphes a) ou b) de l'alinéa 1 du STATUT 205 - MEMBRES ET MEMBRES EN RÉGLE des présents statuts.
2. Par ailleurs, tout membre peut être suspendu ou exclu pour :
 - a) refus de se conformer aux statuts, règlements, codes applicables ou aux résolutions de l'Assemblée générale et du Conseil syndical;
 - b) préjudice grave causé aux intérêts du Syndicat.

Voici le principe de modification envisagé

Le comité Surveillance souhaite amender le Statut 208 Causes d'exclusion ou de suspension pour considérer le cas spécifique de conflit d'intérêts que constitue le fait de déposer une action en justice contre le SPIHQ ou un de ses officiers élus, et d'occuper simultanément des fonctions syndicales.

Voici quelques définitions clé de nos STATUTS

Destitution : Mesure temporaire ou permanente ayant pour effet de retirer à un membre son titre et ses fonctions syndicales

Exclusion : Mesure ayant pour effet d'expulser un membre du Syndicat.

Suspension : Mesure temporaire ayant pour effet de retirer les droits et privilèges en vertu des statuts.

Qu'est-ce que ces définitions impliquent?

Exclusion

À la lecture de ces définitions, vous constaterez, que l'action la plus définitive est l'exclusion puisque la personne visée ne sera plus membre du Syndicat. Cette action pourrait, par exemple, découler du retrait du membre du tableau de l'Ordre des ingénieurs du Québec. Si le membre n'est plus ingénieur au sens de la Loi, il ne peut plus être membre du Syndicat.

Le Code du Travail (Article 36.1) permet peu de latitude à un Syndicat pour exclure un membre. Aucune faute ou agissement ne peut justifier une exclusion si le membre demeure à l'emploi d'Hydro-Québec à un poste qui est sous la juridiction du SPIHQ. Une résolution en ce sens ne serait pas valide.

Suspension

Tout membre peut faire l'objet d'une suspension. La suspension implique la perte des droits du membre, autres que ceux que la Loi oblige le syndicat à maintenir.

La suspension est une mesure drastique et il est difficile d'imaginer des situations où elle serait appliquée. Pour priver un membre d'un accès aux instances syndicales, notamment l'Assemblée générale, il faudrait qu'il ait commis une faute très grave ou que sa présence constitue un enjeu de sécurité pour au moins une des autres personnes présentes.

D'ailleurs, pour être prononcée, la suspension doit être adoptée au Conseil Syndical avec une majorité des 2/3.

Destitution

Quand nos Statuts parlent de destitution, cela ne vise que les membres qui ont des fonctions syndicales que nous nommons « militants ». Donc, les membres du Bureau, les délégués et délégués substitués et les membres des comités syndicaux peuvent être destitués.

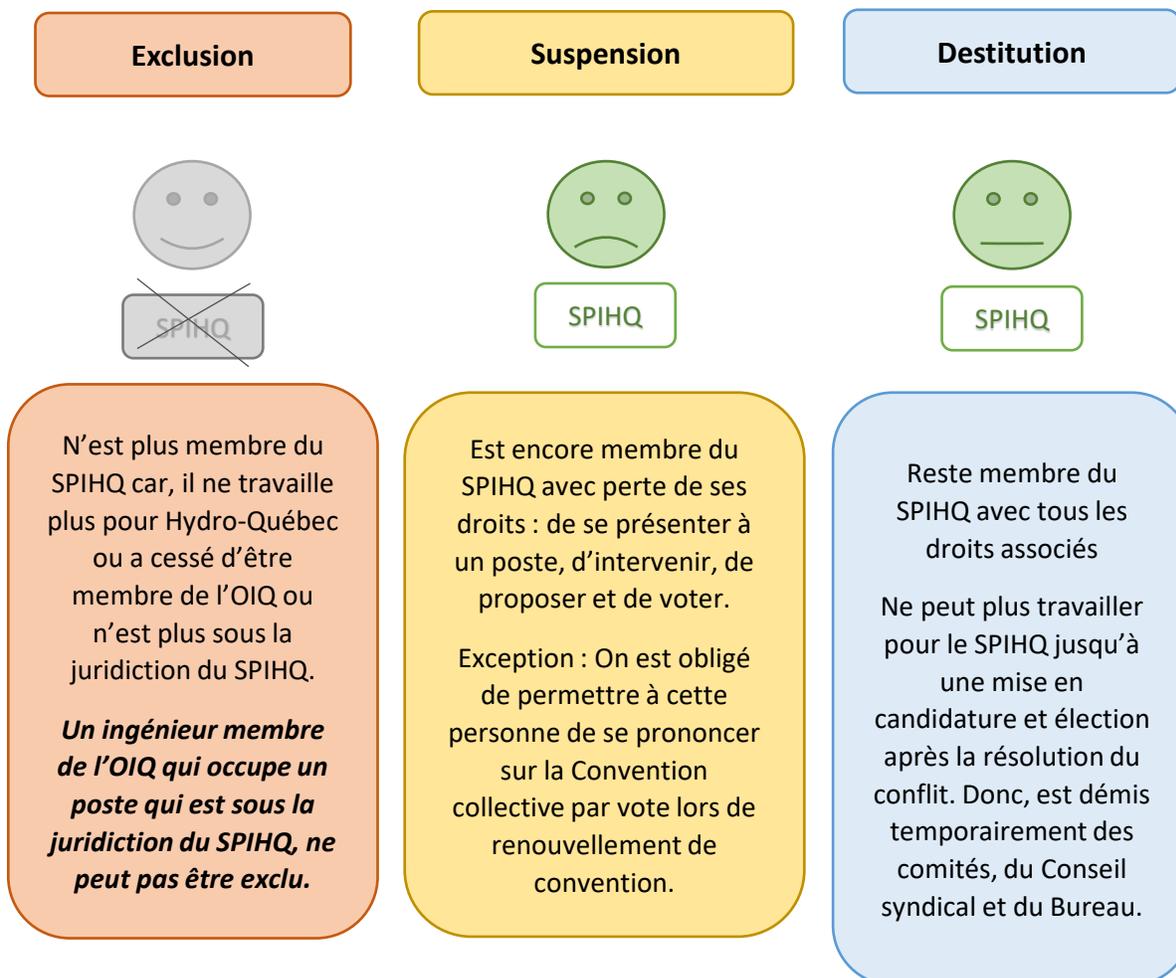
Dans les Statuts, on parle de destitution comme une mesure qui permet de mettre à l'écart des fonctions syndicales, un militant pour lequel une procédure d'exclusion ou de suspension est en cours. Cette destitution a pour objectif de maintenir le bon fonctionnement du Syndicat pendant le processus d'exclusion ou de suspension. Deux instances syndicales peuvent destituer un militant :

Conseil syndical : s'il s'agit d'un membre du conseil syndical ou d'un comité

Assemblée générale : s'il s'agit d'un militant élu par l'assemblée, soit un membre du Bureau ou un membre du comité Surveillance.

Pour faire simple, un militant destitué redevient un membre ordinaire, comme tous les autres membres, avec tous les droits conférés par les Statuts à l'exception du droit de se porter candidat à une élection pendant la durée du conflit. Donc, il conserve le droit d'assister aux instances syndicales, de débattre, de faire des propositions, et de voter.

Dans nos Statuts, la destitution est adoptée à la suite d'un vote à majorité simple de l'instance concernée.



L'état de la réflexion du comité Surveillance

Alors nous voici dans le vif du sujet.

Optimisation des périodes consacrées aux Conseils syndicaux

Comme vous le savez, un membre du comité Surveillance est présent à tous les Conseils syndicaux, nous observons le déroulement et écoutons les débats.

Dans les dernières années, il y a eu des militants actifs qui ont été insatisfaits de décisions à leur égard en tant que simple membre (traitement de leurs griefs personnels, problèmes relationnels...) et qui ont intenté des recours en justice au Tribunal Administratif du Travail (TAT) ou devant la cour Supérieure contre le SPIHQ ou contre des officiers élus par l'Assemblée Générale. On parle de poursuites en droit civil et non pas en droit criminel.

Certains débats ont monopolisé l'énergie du Conseil syndical pendant plus d'une rencontre. Or, ces discussions que nous jugeons inutiles et évitables, éloignent l'attention des délégués des dossiers syndicaux importants pour l'ensemble des membres.

Droit civil vs droit criminel

Il est important ici de faire la distinction entre une poursuite civile et une poursuite criminelle puisque des questions ont été posées par des membres lors de l'assemblée générale. Lors d'une offense criminelle, la victime n'intente pas de poursuite, c'est la Couronne, ou l'État qui poursuit. Donc, il n'est pas question ici de pénaliser une victime d'un acte criminel dont la cause serait portée en justice.

Bien que nos Statuts ne couvrent pas l'éventualité explicite du cas d'un militant qui serait accusé d'un crime, nous pensons que le Conseil syndical devra alors débattre de la situation et qu'il dispose des outils nécessaires pour traiter la situation. La modification de Statut que nous proposons ne traite pas de cette situation.

Questions que soulève le conflit d'intérêt

Revenons au principe de poursuite civile devant les tribunaux. À partir du moment où un militant dépose une poursuite devant un tribunal, le SPIHQ engage un avocat et commence à préparer la défense des intérêts du SPIHQ. Donc soyons clairs ici : Les intérêts du SPIHQ sont aussi les intérêts de l'ensemble des membres. Plusieurs stratégies de défenses sont envisagées et discutées, et ce, dans les bureaux du SPIHQ. Ces stratégies peuvent faire l'objet de discussions dans les bureaux du SPIHQ et au Conseil syndical. Pensons par exemple si notre avocat suggère de proposer un règlement hors cours, ce règlement devra être soumis également au Conseil syndical.

Donc voici pour l'instant les questions que le comité de Surveillance doit adresser :

- Comment un membre qui se sent suffisamment lésé par son syndicat pour réclamer des dommages, peut-il pouvoir prétendre travailler dans l'intérêt du Syndicat?
- Comment le Syndicat peut-il préparer une défense en toute confidentialité si le militant est présent dans ses locaux?
- Dans tout litige civil, notre avocat nous conseillera de laisser les avocats être les porte-parole entre les parties qui devraient éviter toute discussion entre-elles; la présence du militant plaignant dans les bureaux du SPIHQ pourrait apporter des arguments à la poursuite, rendant le processus judiciaire inéquitable.

L'obligation d'assurer un milieu de travail sain aux employés du SPIHQ

Dans la situation particulière où le militant en question est un membre du Bureau, avec les Statuts actuels, il faudrait un vote de l'assemblée générale avant de pouvoir le destituer. Donc, tout dépendant du moment où la problématique survient, la qualité de l'environnement de travail deviendrait vraisemblablement difficile à supporter pour les employées de la permanence envers qui nous avons très clairement des obligations conférées par la Loi sur les normes du travail.

Et comme le membre du Bureau doit être destitué par l'Assemblée générale, cette décision ne pourrait survenir que lors de l'assemblée annuelle prévue ou lors d'une assemblée extraordinaire.

Conclusion

Le comité Surveillance estime que le conflit d'intérêt d'un militant qui poursuit le SPIHQ ou un membre du Bureau qui est élu par l'Assemblée Générale est tellement évident, que la destitution devrait être automatique. Les motivations du militant seront-elles de bien vous servir dans le meilleur intérêt du syndicat ou d'étayer sa cause pour maximiser ses chances de victoire?

En rendant la destitution automatique, nous pourrions éviter des débats stériles en Conseil syndical et éviter la tenue d'une assemblée générale extraordinaire s'il s'agit d'un membre du Bureau.

Naturellement, le membre qui a été destitué retrouve le droit de se présenter à nouveau à un poste en élection une fois la cause entendue devant les tribunaux et ce, qu'il ait eu gain de cause ou pas. Le membre qui dépose sa candidature devra avoir signalé ce litige passé en vertu du code d'éthique et l'instance syndicale devra en avoir été informée avant le vote.

Voilà où en est notre réflexion. Aucun texte de Statut n'est encore rédigé et tous vos commentaires et suggestions en la matière sont les bienvenus afin de formuler un texte qui répondra le mieux au besoin.

DES SYSTÈMES D'ENTRAÎNEMENT

À TOUT ÉPREUVE



SYSTEM SOLUTIONS
MAXOLUTION
EURODRIVE
BUILT RIGHT IN

SEW
MÉDIA

SEW
SERVICE

SEW
EURODRIVE

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

**Échafaudage
INDUSTRIEL**

MégaDôme
Mageco
INGÉNIEURS CONSEILS

LA SÉCURITÉ NOTRE FAÇON DE TRAVAILLER

Vente &
installation
structures
MégaDôme



Poutres
de levage



Formations
spécialisées en
échafaudages

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



Location
de chutes
à débris



Location d'abris
temporaires



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

www.echafaudageindustriel.com

50 ANS TENAQUIP

FOURNITURES, SOLUTIONS & ÉQUIPEMENT INDUSTRIELS

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

LES SOCIÉTÉS
CANADIENNES
LES MIEUX
GÉRÉES

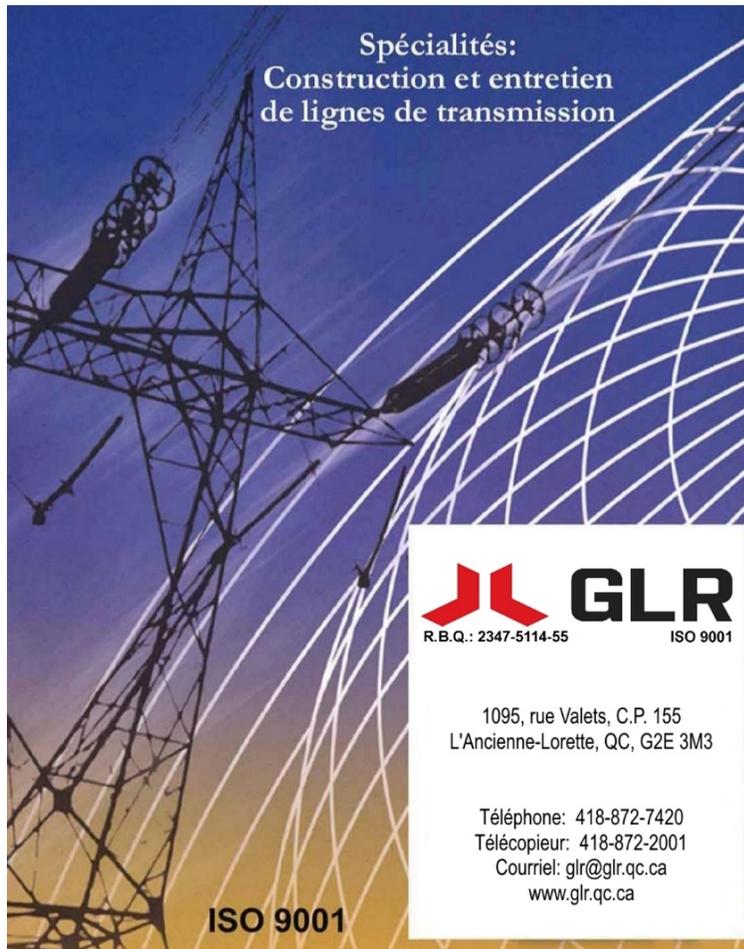
Membre platine

Une entreprise de chez nous

ISO 9001
CERTIFICATION
Intertek

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

Spécialités:
Construction et entretien
de lignes de transmission



GLR
R.B.Q.: 2347-5114-55 ISO 9001

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

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

ISO 9001

RETOUR SUR LA DEUXIÈME AG VIRTUELLE DU SPIHQ



PAR **JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier

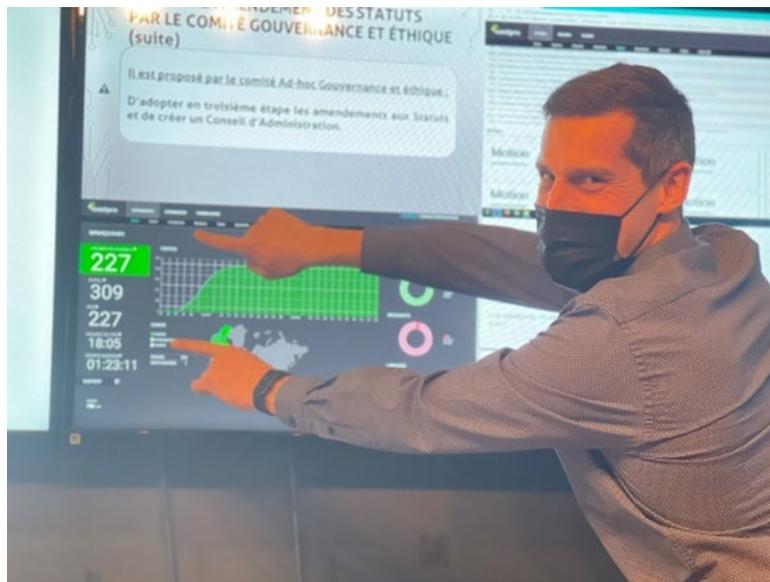
Encore une fois cette année, exceptionnellement et en conformité avec [l'arrêté No 2020-029](#) du gouvernement provincial, l'assemblée générale s'est tenue en mode virtuel avec la plate-forme Digidcast. C'est au total 276 membres du SPIHQ qui y ont assisté, en tout ou en partie, le 1^{er} avril dernier.

C'est le 26 mars à 9h46 que le premier participant s'y est inscrit via le lien fourni par message pyramidal « MP2021-16 ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE 2021 ». Il s'est connecté de la Gaspésie via le navigateur Internet Explorer en utilisant son ordinateur équipé de Windows 10.

C'est au total 301 inscriptions sur la plateforme dont 276 membres réellement connectés le soir de l'événement. Un total de 267 membres en règle et 9 membres qui ne le sont pas. Lors d'une assemblée en présentiel, sans un vote spécial comme pour la Convention collective, nous obtenons un taux moyen de 10 % de participation, le taux est donc équivalent au taux d'une assemblée générale de Convention collective.

Deux (2) membres qui n'étaient pas en règle ont rempli leur fiche d'adhésion en vue de cette assemblée. Un nombre relativement bas, mais compte tenu de la nouvelle procédure d'accueil avec le site web, la grande majorité des nouveaux ingénieurs s'inscrivent dès la réception du courriel du SPIHQ.

Au plus fort de la soirée, à 18h03, c'est 228 membres qui, simultanément, assistaient à la webdiffusion.



La répartition des sessions par section est la suivante :

Section	Participants	Total	%	Représentation
Centre du Québec / Trois-Rivières	15	51	29,41 %	0,69 %
Centre-ville Ouest	27	174	15,52 %	1,25 %
Complexe Desjardins 1	5	85	5,88 %	0,23 %
Complexe Desjardins 2	11	109	10,09 %	0,51 %
Complexe Desjardins 3	10	66	15,15 %	0,46 %
Complexe Desjardins 4	25	87	28,74 %	1,15 %
La Gauchetière	5	38	13,16 %	0,23 %
La Grande Rivière	6	46	13,04 %	0,28 %
Laurentides	5	104	4,81 %	0,23 %
Manicouagan / Matapédia	20	96	20,83 %	0,92 %
Mauricie	12	76	15,79 %	0,55 %
Montréal Est	9	41	21,95 %	0,42 %
Montréal Nord	6	87	6,90 %	0,28 %
Place Dupuis 1	8	99	8,08 %	0,37 %
Place Dupuis 2	8	115	6,96 %	0,37 %
Place Dupuis 3	12	86	13,95 %	0,55 %
Place Dupuis 4	8	114	7,02 %	0,37 %
Place Dupuis 5	17	139	12,23 %	0,78 %
Québec - Beauport	1	79	1,27 %	0,05 %
Québec - Lebourgneuf	15	82	18,29 %	0,69 %
Richelieu Beauharnois	13	131	9,92 %	0,60 %
Saguenay	10	80	12,50 %	0,46 %
Siège Social 1	15	93	16,13 %	0,69 %
Siège Social 2	14	88	15,91 %	0,65 %
Total	277	2166	13,48 %	100,0 %

Les sessions ont été ouvertes en très grande majorité en utilisant des ordinateurs Windows. Voici la répartition des sessions selon le système d'exploitation :

Android	4,1 %
Chrome OS	0 %
iOS	6,4 %
Linux	0,4 %
OSX	6,7 %
Windows	82,3 %

Curieusement, l'utilisation d'Internet Explorer est toujours très courante chez les membres, possiblement dû à l'utilisation des ordinateurs HQ, d'ailleurs rendue possible par la Direction que l'on remercie au passage :

Chrome	34,8 %
Edge	7,1 %
Firefox	3,0 %
Explorer	43,8 %
Opera	0,4 %
Safari	10,9 %

Cette fois-ci, il semble que personne n'ait suivi la webdiffusion en déplacement contrairement à l'AG 2020.

L'un des avantages indéniables de tenir une assemblée virtuelle, c'est bien évidemment cette possibilité de déplacement, cette flexibilité et une grande latitude au niveau des contraintes professionnelles ou familiales. Par exemple, 6 personnes ont suivi la webdiffusion de l'Ontario.

Tout au long de l'Assemblée générale, c'est 143 interventions qui ont été faites via la boîte de commentaires. Cette dernière était sous la supervision des membres du comité Surveillance et de la Permanence qui a trié et relayé l'information au Bureau pour permettre les retours aux membres.

Au total, le Président, l'exécutif ou les comités ont répondu à 64 questions écrites, majoritairement sur le sujet en cours, sans compter la salle virtuelle où les membres pouvaient prendre la parole en direct et poser leurs questions.

À la fin de l'Assemblée, qui aura duré 4 h 51, plusieurs personnes ont félicité l'équipe dans les commentaires qui ont été enregistrés.

Un post-mortem a été fait à la suite de l'assemblée afin que l'expérience de chacune des personnes présentes en coulisses et sur les différents plateaux chez Digicast cette journée-là se traduise en améliorations pour un prochain événement. Sans compter que le comité Surveillance étudie actuellement la possibilité de modifier la définition de l'assemblée générale dans les Statuts afin de permettre un mode hybride.

En conclusion, outre quelques petits problèmes techniques et d'ajustements, la grande majorité des participants a énormément apprécié l'expérience. Nous vous remercions et on remet ça en mars prochain !



**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 moyenne¹ 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

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



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.

SAULNIER

WWW.SAULNIER-IND.COM

T 450-835-4751 F 450-835-2001

INFO SAULNIER@SAULNIER-IND.COM

TE **TIMBERLAND
EQUIPMENT
LIMITED**

**Clamp
Star**

**Richards
MANUFACTURING CO.**



TIMBERLAND: MAINTENANT ÉLECTRIQUE, ÉCOLOGIQUE, SILENCIEUX!

SPIHQ

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

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^{MC} 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.

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

À L'APPROCHE DES VACANCES, RAPPEL DES CONGÉS À VOTRE DISPOSITION



**DANIEL
BEAULIEU, ING.**

Responsable des
comité Avantages sociaux, GFÉ,
Ad hoc Gouvernance et éthique et
Ad hoc Réflexion 3

L'été et les vacances arrivent et vous vous demandez comment organiser votre calendrier afin de pouvoir en profiter au maximum? Voici un survol des différents congés disponibles pour les membres du SPIHQ. Avec une bonne connaissance de ceux-ci, vous obtiendrez une planification optimale de vos périodes de repos!

Vacances (4VNC) (Article 24)

Les vacances représentent une excellente source de congés pour les membres du SPIHQ. En effet, les membres du SPIHQ à l'emploi d'Hydro-Québec depuis plus d'un an ont droit à un minimum de 4 semaines de vacances. Le crédit de vacances est établi le 1^{er} mai de chaque année.

De plus, sous certaines conditions, les ingénieurs temporaires et permanents peuvent reporter des journées de vacances (article 24.12). Les ingénieurs permanents peuvent aussi en anticiper (article 24.11).

Vérifiez la date de graduation, telle que définie à l'article 2.20 de la convention collective et prenez note de l'article 24.03 qui spécifie que le 1^{er} mai de l'année civile de la fin des études est la date de graduation utilisée pour fin de calcul des vacances.

De plus, les dernières négociations reliées au renouvellement de la convention collective ont permis de devancer à 19 ans depuis la diplomation la date à partir de laquelle la 5^e semaine de vacances est obtenue, principalement en raison de la durée plus longue des baccalauréats en ingénierie. Enfin, une 6^e semaine de vacances est offerte 30 ans après la diplomation.

La révision de la Loi sur les normes du

travail (LNT) a aussi fait en sorte qu'il n'était plus possible pour l'employeur de faire une discrimination basée sur la date d'embauche pour l'obtention des 5^e et 6^e semaines de vacances. Ces dernières sont donc maintenant aussi offertes aux employés temporaires et les conditions reliées à la date d'embauche de l'article 24.06 ne s'appliquent plus.

Congés prévus par la Loi sur les normes du travail (4CFP et 4CFT)

Depuis la mise en application de la révision de la Loi le 1^{er} janvier 2019, l'employeur a l'obligation de rémunérer les deux premières journées de congés découlant de raisons familiales ou parentales. Ces deux journées sont entièrement rémunérées, tant pour les employés permanents (4CFP) que les employés temporaires (4CFT).

Jours fériés (4MOB) (Article 23)

Treize (13) jours fériés sont prévus dans la convention collective. Certains de ces congés peuvent coïncider avec une journée de fin de semaine : congés de Noël ou du jour de l'An, fête nationale des Québécois ou confédération. Alors que la St-Jean-Baptiste est devancée au vendredi 23 juin ou reportée au lundi 25 juin (article 23.02), les congés du temps des fêtes et de la confédération qui coïncident avec une journée de fin de semaine sont des congés mobiles (article 23.05). Comme le nom l'indique, ces congés peuvent bouger. Concrètement, ces congés peuvent être déplacés afin de s'absenter lors de n'importe quelle journée de travail prévue dans la période de référence qui s'étend maintenant du 1^{er} février d'une année au 31 janvier de l'année suivante.

Ainsi, cette année, il était possible de prendre la journée de congé mobile du 25 décembre 2021 dès le 1^{er} février ou attendre au 31 janvier de l'an prochain.

Horaires variables (4CHV) (Article 18.07)

L'horaire variable est un très bon moyen de se constituer une banque de temps à utiliser au besoin pour compenser une absence lors d'une semaine normale de travail. Ainsi, il est possible d'accumuler jusqu'à 14 heures de temps, de son propre chef, par période de paye (période de référence).

Il est par la suite possible d'utiliser jusqu'à la totalité des heures accumulées en horaire variable moyennant l'autorisation du supérieur immédiat.

Il faut noter que l'horaire variable n'est pas un moyen pour l'employeur d'obtenir du travail supplémentaire de l'employé à rabais. Ce temps est effectué par l'ingénieur de son propre chef et ne doit en aucun cas être imposé par l'employeur. S'il est imposé, on parle alors de temps supplémentaire, rémunéré au taux et demi du salaire (en temps ou rémunéré).

Au besoin, un débit (négatif) maximal de 7 heures par période de référence est aussi possible. (article 18.07.9)

Vacances pré-retraite (Article 24.20)

L'employé qui, le 1^{er} mai, a atteint l'âge de soixante (60) ans ou plus, ou dont le 60^e anniversaire de naissance survient pendant l'année civile, a droit à un crédit additionnel de vacances établi annuellement comme suit :

Âge au 1 ^{er} mai	Nombre de jours
60 ans	5 jours
61 ans	10 jours
62 ans	15 jours
63 ans	20 jours
64 ans et plus	25 jours

De plus, «Les vacances pré-retraite ne sont pas monnayables sauf dans le cas de l'employé qui cesse de travailler pour la Direction.»

L'article implique aussi qu'il faut être présent au travail le 1^{er} mai pour obtenir ces vacances. Celles-ci ne peuvent être anticipées mais elles peuvent être reportées sous certaines conditions.

Heures supplémentaires 1^{ère} banque (4CHS) (Article 19)

Il est possible de se faire compenser du temps supplémentaire en heures (en tout ou en partie) au lieu de se le faire rémunérer. Cette banque est disponible avec le code 4CHS. Attention : si ce temps accumulé n'est pas utilisé au 31 décembre, les heures ainsi accumulées seront automatiquement payées, avec le taux d'impôt qui l'accompagne!

Heures supplémentaires 2^e banque (4COM) (Article 19.02.2)

La deuxième banque découle des mesures de réduction de la masse salariale qui ont eu lieu dans les années '90. En imposant une reprise en temps qui ne peut pas être payée pour les 5 premières heures supplémentaires par semaine, l'entreprise s'assurait de réduire ses dépenses. Il en a résulté une banque de temps supplémentaire qui n'est jamais payée et qui peut être reportée indéfiniment. Cette banque n'est jamais monnayable, même au moment de partir à la retraite.

Il arrive à l'occasion que l'entreprise mette de la pression sur les ingénieurs afin de diminuer le nombre d'heures accumulées de cette 2^e banque. Néanmoins, vous avez des droits à cet effet et le SPIHQ est là pour les faire valoir en cas de problème.

Régime de sécurité de salaire (RSS) (Appendice B)

Le régime de sécurité de salaire des employés permanents est connu pour couvrir les absences pour des raisons de santé. De plus, le régime prévoit une compensation pour effectuer un don de sang. Saviez-vous qu'il prévoit également une compensation pour les employés qui exercent une fonction publique au niveau municipal ou scolaire?

Activités politiques (Appendice D)

Vous souhaitez vous lancer en politique au niveau fédéral, provincial, municipal ou scolaire? Sachez que votre convention prévoit la possibilité de bénéficier d'un congé sans solde pendant ce temps.

Droits parentaux (Appendice E)

Différentes dispositions de la convention collective visent l'harmonisation de celle-ci avec la législation en ce qui concerne les périodes de congés reliées à une naissance ou à une adoption.

La convention inclut aussi des congés payés et certaines bonifications des régimes gouvernementaux. La lecture de cet appendice est un incontournable pour tout futur parent!

Congés sans solde pour affaires personnelles ou prolongement de vacances (Appendice F)

Il est possible de prendre des congés sans solde pour des raisons personnelles selon différentes modalités. Pour les absences de 5 jours ou moins, il suffit d'avoir l'autorisation du supérieur hiérarchique et utiliser le code 5CAP. Il faut toutefois noter qu'il n'est pas possible de racheter le régime de retraite pour ces périodes d'absence. Les absences de plus de 5 jours consécutifs nécessitent une demande écrite.

Absences pour convenances personnelles et devoirs civiques (Appendice H)

Des congés sont également possibles pour certains événements, parfois prévus, parfois imprévus, tels que : décès, funérailles, mariage ou union civile, service de juré ou de témoin.

Régime de congé à traitement différé (Appendice I)

Ce régime ne s'adresse qu'aux employés permanents. Il permet de prendre un congé d'une durée minimale de 6 mois jusqu'à un maximum de 2 ans. Le préavis requis est de 6 mois.

La nature différée du traitement salarial de ce congé vient du fait que l'employé met de côté une partie de ses revenus avant son départ en congé de façon à pouvoir retirer ceux-ci lors du congé. Cette option permet donc de lisser les sources de revenus, mais offre principalement un avantage fiscal en étalant les revenus et leur imposition sur une plus longue période.

Congés sans salaire pour raisons familiales ou parentales (5CFP et 5CFT) (Appendice J)

Une possibilité de dix journées sans solde sont prévues pour des raisons familiales ou parentales dans cet appendice. Bien que ces absences ne soient pas rémunérées, elles offrent un avantage très intéressant du fait qu'il est possible de racheter la période d'absence aux fins du RRHQ en ne payant que la part de l'employé, soit 10,35 % du salaire en 2021.

Bon à savoir :

- **Stratégies pour les nouveaux employés à Hydro-Québec** : Si vous êtes nouvel employé à Hydro-Québec, votre crédit de vacances ne sera établi qu'au 1er mai suivant votre arrivée. De plus, celui-ci sera réduit selon les modalités prévues à l'article 24.04. Il sera néanmoins possible de bénéficier de certains congés avant cette date : les 4CFP/4CFT et les congés mobiles, en plus du temps accumulé en horaire variable ou en surtemps. Au besoin, il est aussi possible de bénéficier de congés sans solde.
- **Autorisation du supérieur hiérarchique** : Plusieurs clauses reliées aux congés nécessitent l'autorisation du supérieur hiérarchique. Cette autorisation ne doit pas dépendre de facteurs arbitraires. De plus, les raisons qui justifient un refus doivent être majeures. Le gestionnaire doit être avisé de vos vacances afin de s'assurer d'avoir les effectifs disponibles dans l'unité pendant votre absence. Les dates prévues de vos vacances ne sont pas immuables et peuvent être modifiées en tout temps selon vos besoins. En cas de refus, nous invitons les membres à contacter le comité Avantages sociaux afin de faire la lumière sur les problématiques rencontrées.
- **Réduction de vacances** : Certaines absences réduiront le crédit de vacances de l'année suivante. Il faut en tenir compte lors de la planification d'un congé à traitement différé, par exemple.
- **Chantiers** : Si vous travaillez en chantier, il faut noter que certains articles de la convention pourraient s'appliquer différemment. Il est donc préférable de faire les vérifications nécessaires avant de prendre une décision.

En conclusion

Cet article se veut un résumé des différents congés dont peuvent bénéficier les membres du SPIHQ. Une lecture attentive des clauses de la convention est fortement recommandée car différents détails qui pourraient s'appliquer à votre situation sont aussi à considérer.

Les ressources humaines et l'intranet d'Hydro-Québec demeurent les premières sources d'informations à consulter si vous avez des questions. En cas de doutes, de réponse insatisfaisante ou de problèmes, le comité Avantages sociaux du SPIHQ est là pour vous aider : avso@spihq.qc.ca.

Type de congé	Catégorie temps	Réf conv coll	Découpage	Rémunéré	RRHQ	Nombre par année	Anticipable	Reportable	Payable
Vacances	4VNC	Art 24	3,5 h	✓	✓	4, 5 ou 6 semaines selon la diplomation	✓	✓	✓
Fériés et mobiles	4MOB	Art 23	7 h	✓	✓	variable, jusqu'à 5 jours	dans la période	dans la période	
Horaire variable	4CHV	Art 18.07	1/100 h	✓	✓	selon le temps accumulé		✓	
Vacances pré-retraite	4VNC	Art 24.20	3,5 h	✓	✓	de 1 à 5 semaines		✓	
1ère banque surtemps	4CHS	Art 19	1/100 h	✓	✓	selon le temps accumulé		dans l'année	✓
2e banque de surtemps	4COM	Art 19.02.2	1/100 h	✓	✓	selon le temps accumulé		✓	
Régime de Sécurité de salaire (ing permanents seulement)	Plusieurs	App B	3,5 h	✓	✓				
Activités politiques	Plusieurs	App D							
Droits parentaux	Plusieurs	App E			✓		selon les modalités	selon les modalités	
Congés sans solde	5CAP	App F	3,5 h					NA	
Convenances personnelles et devoirs civiques	Plusieurs	App H	3,5 h	✓	✓			NA	
Congés à traitement différé (ing permanents seulement)	NA	App I				6 mois à 2 ans	NA	NA	
Raisons familiales ou parentales (sans salaire)	5CFP	App J	3,5 h			jusqu'à 10 jours	NA	NA	
Raisons familiales ou parentales (avec salaire)	4CFP ou 4CFT	Aucune (Loi)	3,5 h	✓	✓	2 jours			



Télétravail et assurance habitation : ce qu'il faut savoir

Vous êtes à l'emploi d'une entreprise et vous travaillez à partir de la maison ? Que vous exécutiez votre travail en utilisant vos biens personnels ou en utilisant des biens appartenant à votre employeur, le télétravail est un risque à prendre en compte dans vos protections d'assurance habitation. Voici ce qu'il faut savoir sur le sujet !

Que couvre l'assurance habitation de base ?

En plus de couvrir vos biens personnels et votre responsabilité civile (les dommages que vous pourriez causer à une autre personne), votre assurance habitation devrait inclure une protection de base pour vos biens professionnels. Cela s'applique à tous les types d'assurance habitation : logement, condo et maison.

La portée de la protection de base pour les biens professionnels est limitée. Elle pourrait vous convenir si vous travaillez de la maison et si la nature et la valeur de vos biens professionnels conviennent aux critères d'admissibilité fixés par votre assureur. La limite de couverture varie généralement entre 2 500 \$ et 10 000 \$.

Quels sont les biens professionnels couverts ?

Ce sont les équipements nécessaires à l'exécution de la profession. Pour un télétravailleur ou une télétravailleuse, les biens professionnels **nécessaires à l'exécution du travail** sont généralement :

- un ordinateur ;
- un ou des écrans ;
- une imprimante.

Le mobilier utilisé (chaise, bureau, table, etc.) n'est pas couvert par cette protection, à moins qu'un type de mobilier spécifique soit nécessaire à l'exécution du travail à domicile.

Faut-il informer votre assureur que vous télétravaillez ?

Oui. Vous éviterez ainsi d'éventuels problèmes en cas de réclamation et vous pourrez vous assurer d'être en mesure de remplacer tous les biens que vous utilisez à des fins professionnelles en cas de sinistre.

Votre assureur pourra aussi vous informer des exceptions et des limitations propres à votre contrat d'assurance et vous recommander, au besoin, les mesures à prendre pour réduire les risques en lien avec vos activités professionnelles.

Quelles sont les informations à transmettre à votre assureur ?

Votre assureur aura besoin de connaître la valeur de tous les biens essentiels à l'exercice de vos fonctions.

Si vous recevez des clients à votre résidence, précisez-le également lors de votre appel. Votre assureur pourra vérifier si votre protection en matière de responsabilité civile est suffisante.

Toute L'équipe du SPIHQ

Vous
souhaitez
un bon été
et
de belles
vacances!



UN FOURNISSEUR/PARTENAIRE SUR QUI HYDRO-QUÉBEC
PEUT COMPTER À CHAQUE JOUR DE TRAVAIL



8388, rue Édouard
Anjou, Qc H2H 4A8
T. 514 353-9499



LE CENTRE DU CAMION
(BEAUCE) *inc.*

Fier partenaire!



8888, 25^e Avenue
St-Georges
de Beauce

418-228-8885
1-800-428-8885

8888, 25^e Avenue
Saint-Georges de Beauce (Québec) G6A 6R6
(418) 228-8885 Sans Frais 1-800-428-8885 Fax 418-228-3518



TOUT POUR LE CAMION

275, boul. Pierre-Roux est, C.P. 443,
Victoriaville (Québec) G6P 6T2

TÉL.: (819) 758-8271
Ext.: (800) 567-2519

victo@charestinter.qc.ca
www.charestinter.qc.ca



LA CHAISE « GESTIONNALE »



PAR **FRANÇOIS MORASSE, ING.**
Membre du comité
Griefs et Juridiction

J'vous raconte. L'aut'jour, j'appelle un Chef Maintenance-transport pour planifier une intervention dans un poste de TransÉnergie. Y'm'répond : « Désolé ! J'viens d'obtenir un nouveau poste et pour l'instant, je ne peux pas m'engager pour le prochain gestionnaire ». Bon bien, j'vais appeler le Chef Installation. « C'est parce qu'il a quitté l'entreprise il y a à peu près trois semaines et il n'a pas encore été remplacé ». Eh bien ! « En passant, ma Directrice vient de m'informer qu'elle a accepté un poste dans une autre Direction ». J'ai alors souri. J'ai souri par dépit car ce que me racontait mon collègue Chef Maintenance-transport, je l'avais vécu trois semaines plus tôt dans ma ligne hiérarchique.

Une telle anecdote peut paraître banale. Cependant, lorsque celle-ci ne cesse de se répéter dans le temps, ce mouvement perpétuel suscite beaucoup de questionnement chez les employés. Et c'est présentement le cas. Car en discutant avec d'autres collègues, j'ai constaté que mon anecdote s'était produite dans plusieurs autres Directions au cours des derniers mois. Et en consultant certains organigrammes, on peut constater, dans plusieurs directions, le nombre de gestionnaires qui occupent des postes par intérim. Cette mouvance ne semble donc pas à la veille de s'estomper.

Cette situation a déjà été vécue par l'entreprise avec les métiers (le 1500). Chez les métiers, au début de 2010, c'était un chemin de Damas, pour un employé de cette accréditation, d'obtenir un nouveau poste. Plusieurs années se sont écoulés avant que l'entreprise constate que les processus de comblements de postes existants n'étaient pas en mesure d'absorber le nombre de postes vacants. Tellement que l'Article de mouvement de personnel, lors de la plus récente Convention collective du 1500, fut significativement modifié pour contrer ce phénomène de chaises éperdues vacantes chez les métiers.

Devant les futurs défis d'Hydro-Québec, il serait important d'avoir un œil sur ce phénomène de chaises vacantes chez nos gestionnaires. Quoi que les gens en pensent, nous avons besoin de personnes sur ces chaises pour faire fonctionner notre entreprise. Si nous prenons autant de temps que nous l'avons pris avec le 1500 pour résoudre cette problématique, nous risquons grandement de passer à côté des objectifs de notre nouvelle PDG. Vite ! Mettons-nous ensemble pour trouver une solution et assurons-nous d'avoir de nouveaux gestionnaires compétents pour cesser ce cycle de chaises libres, comme la chaise musicale.



POURQUOI NE PAS RIEN DIRE ?



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

Pourquoi ne pas rien dire ? La parole est d'argent et le silence est d'or. Vérité de La Palice ! Quand j'étais jeune, ma mère disait Silence et dors ! Le message était clair. « Parfois les lèvres prostituent les paroles » écrivait le romancier Jean-Jules Richard. Et « ce sont les tonneaux vides qui résonnent le plus fort » (auteur inconnu). Il est vrai que le vide absolu habite les propos de certaines personnes. On le voit chez les politiciens et les grands bonzes. On le voit dans la plupart des discours de gens qui n'ont rien à dire, qui ne savent pas quoi dire, qui ne veulent rien dire, qui aiment s'entendre s'écouter dire ou qui ne savent pas ce qu'ils disent tout en voulant montrer qu'ils savent et sont en contrôle. C'est une drôle de situation de donner l'impression de dire des choses importantes sans substance et de se rendre compte du vide des coquilles.

Pire encore, ne pas nommer les choses est devenu une habitude, voire un art. Soyons clairs, le courant actuel est obscur : on a peur des mots et on a peur des conséquences des mots. Des mots qui fâchent, qui dérangent, qui dépeignent, qui peinent. Il faut dire les choses comme ceci pour ne pas froisser untel, il faut dire les choses comme cela pour éviter des questions auxquelles on ne veut pas répondre, il faut mesurer nos propos pour ménager les susceptibilités d'un individu ou d'un groupe. Il faut ménager l'image dans nos propos. Attention à titi, attention à tata, on finit par ne plus rien dire ou par noyer le poisson. On ne sait plus comment dire les choses.

J'avais lu quelque part, lors d'une rencontre organisée par une administration quelconque, qu'il fallait discuter sur la santé mentale et la manière dont la prévention de la maladie mentale pouvait conduire à la violence sur Internet, qu'elle devait être repensée de façon multidimensionnelle et qu'elle devait mobiliser une plus grande diversité de partenaires pour couvrir tous les aspects et toutes les professions afin de faciliter la création de partenariats plurisectoriels et de permettre ainsi une couverture plus large des nombreux aspects du phénomène auquel on assiste, impuissants, et malgré nous, avec des ressources qui doivent être réorganisées afin de cibler les priorités sur des bases solides face à ces nouvelles réalités. J'ai résumé mais avouez que c'est d'une clarté absolue, non ?

C'est éloquent, éloquent de vide, sidérant ! Un vide sidéral ! Vous avez certainement compris qu'il s'agit surtout de ne rien dire. De peur, probablement de froisser quelqu'un et peut-être pour s'assurer de ne rien faire ou de reporter les gestes ou les actions. L'immobilisme proactif.

Un parallèle pourrait être fait facilement avec le monde de la politique ou du travail, où parfois le vide sévit et où certains propos créent, soit de l'écho, soit des critiques véhémentes chez ceux et celles qui les reçoivent. Sortons du journalier et prenons plutôt un exemple qui nous touche tous : la vaccination. Je souhaite pouvoir parler du vaccin sans se faire traiter de bozo, parce que j'ai envie de recommencer à voyager dès que possible et surtout pour protéger les gens que je croise et/ou que j'aime.

Des critiques sévères qui se démarquent de la masse bêlante (qui, elle, ne dit rien), affirment et concluent, mais avec un grand vide dans le sens, un cul-de-sac de l'intelligence, une lobotomie neuronale. Je n'ai pas envie d'être obligé de me battre pour faire valoir mes droits et surtout, je n'ai pas envie de me faire lapider parce que j'ose me faire vacciner à l'encontre des fanfaronnades des contestataires anti-masques qui mettent la vie des autres en danger. Mon masque va-t-il me protéger des coups et blessures que me feront ces gens au nom de la liberté? Mmmm.

J'ai le droit au respect de mes idées et au respect de mes actes en tout respect des autres. J'estime avoir une opinion éclairée du sujet et la conviction de faire le bon choix, avec les informations que j'ai car je ne suis pas propriétaire de la vérité. Mais ce n'est pas vrai que des coquilles vides vont me dicter ma marche à suivre. À cause d'elles, j'ai enduré des règles de distanciation plus longtemps pour prémunir les autres de possibles infections, pas pour moi mais pour les autres. J'ai subi le couvre-feu à cause des rebelles vecteurs porteurs. J'ai entendu les discours vides et souvent injurieux des « covidiot », des antimasques, des conspirationnistes et même de certains politiciens dont la coquille est vide également. Ils sont tenaces et tiennent à nous faire profiter de leur savoir et de leurs connaissances, mais, hélas, ils ne savent rien, et pire, ils ne savent pas qu'ils ne savent rien. En fait, ce qu'ils savent, ce n'est pas rien, c'est moins que rien. C'est même deux fois rien, ce qui n'est pas grand-chose. Je peux donc être et agir en conséquence et je pense pouvoir affirmer, en toute connaissance de cause, en savoir au moins assez pour me laver les mains et les oreilles et porter mon masque. Je porte mon masque lorsque c'est nécessaire et parce que c'est nécessaire. Qu'on arrête de me picosser avec des discours vides. Je mise donc sur le GBS qui ne semble pas à la portée de tous.

Bref, je me suis fait vacciner et je porte mon masque parce que lors d'une rencontre organisée par une administration quelconque, nous avons discuté sur la santé mentale et la manière dont la prévention de la maladie mentale pouvait conduire à la violence sur Internet, qu'elle devait être repensée de façon multidimensionnelle et qu'elle devait mobiliser une plus grande diversité de partenaires pour couvrir tous les aspects et toutes les professions afin de faciliter la création de partenariats plurisectoriels et de permettre ainsi une couverture plus large des nombreux aspects du phénomène auquel on assiste, impuissants, et malgré nous, avec des ressources qui doivent être réorganisées afin de cibler les priorités sur des bases solides face à ces nouvelles réalités. Voilà !

J'accroche mon masque à mes deux oreilles, en espérant en finir avec le virus, mais je serais bien embêté si je me m'appelais Vincent Van Gogh qui n'avait qu'une oreille !

Il faudra d'abord regagner le droit de nommer et de dire les choses. Je n'ai pas l'intention de me taire et ne rien dire quant à ma vaccination. Je n'ai pas l'intention de me taire pour tout autre sujet où se taire est attendu. C'est le cas au travail, c'est le cas pour la vaccination, je vous avise que je l'ai fait et le dis. C'est l'avis. Un avis non vide sur un cas vide, le cas vide 19.

N'ayons pas peur des mots pour s'affirmer en tout respect. Soyons vrai. N'ayons pas peur du jugement. Ce ne sera pas le premier, et espérons surtout que ce ne sera pas le dernier.



LOIN DU BUREAU, MAIS PAS LOIN DU TRAVAIL



PAR **GHEORGHE
IONITA, ING.**
Délégué Place Dupuis 3



PAR **SERGE
BERNARD, ING.**
Membre de la section
Place Dupuis 3

Jeudi 12 mars 2020. Notre patron nous a dit d'amener notre portable à la maison « au cas où » ... Et bien, « le cas où » s'est transformé en un long marathon que nous connaissons tous. Après les premiers jours d'inquiétude et des difficultés à avoir une connexion stable via VPN, nous avons réalisé que le retour au bureau ne serait pas rapide (on se disait dans quelques semaines ...). Rapidement, on s'est dit que faute de pouvoir se déplacer au laboratoire pour y travailler, il fallait que le laboratoire se déplace à la maison !

Dès le début de la crise sanitaire, 2 grands enjeux sont apparus. Le premier enjeu était de travailler à distance sur des superordinateurs de simulation temps réel. Des modifications ont alors été faites lors d'une visite éclair au laboratoire afin de modifier les montages d'essais pour pouvoir y accéder à distance. Heureusement, cette façon de faire était déjà en place avant la pandémie, mais elle n'était pas utilisée à pleine capacité. C'est un euphémisme de dire que maintenant cette façon de faire est assez répandue dans notre équipe. Une autre approche a été d'aller chercher des équipements au lab et de les amener dans le garage ou le sous-sol afin de continuer à travailler comme si nous étions au lab. Cette solution n'était peut-être pas tout à fait dans les règles et selon les encadrements en vigueur, mais elle a quand même été utilisée pour continuer à avancer « quasi-normalement » dans les tâches à réaliser.

Le deuxième enjeu est lié aux échanges quotidiens qui avaient lieu lorsque tout le monde travaillait sur place au laboratoire. Les discussions se passaient souvent sur un coin de table ou à travers une partition. Exemple : est-ce que vos simulations sont toujours stables quand vous lancez une série défaut ? Ben non ! On a trouvé que le pas de calcul n'était pas bon et il faut l'ajuster pour que ça fonctionne. C'est un exemple un peu fictif, mais ça donne bien un aperçu des échanges qui pouvaient se tenir au laboratoire quand tout le monde y était. À partir du moment où nous étions tous « cantonnés » à la maison, ce n'était pas aussi facile d'avoir ces échanges. Comme vous tous, nous sommes alors devenus des experts de « Jabber / Teams » jusqu'à parfois vouloir ne plus les utiliser tellement on était « scotché » devant nos écrans. Nous avons réussi à maintenir une assez bonne dynamique d'échange bien que nous soyons tous chacun de notre côté. Par contre, les outils d'échange peuvent devenir envahissants et nous croyons que le concept de droit de déconnexion a pris de l'importance maintenant comparativement au mode de travail pré-pandémie.

Outre les 2 enjeux mentionnés, les changements à notre façon de travailler nous a aussi mené à quelques observations personnelles sur la crise. Nous avons réalisé qu'en temps de crise des évolutions étudiées depuis plusieurs années au sein de certaines sociétés peuvent se mettre en place en quelques semaines, quand le sentiment d'urgence se fait ressentir. On entend souvent le terme « Agilité » apparaître dans le discours de nos gestionnaires. Nous croyons que nous l'avons grandement été. De notre propre initiative, nous avons utilisé des méthodes « Agil » qui ont permis d'accélérer les changements nécessaires pour effectuer du travail à distance.

Deuxième observation : la productivité et le télétravail. Le but principal d'une entreprise est d'augmenter la productivité et de réduire les coûts d'opération. Le télétravail, grâce à sa flexibilité, a des impacts largement positifs sur la qualité de vie qui, à son tour, influence la productivité. Il reste maintenant à « baliser » correctement ce mode de travail!

Troisième observation : moins de tâches superflues à réaliser. Surtout pendant les premiers mois de la crise, on a constaté que la priorité était mise sur les tâches essentielles à réaliser et que dans un contexte difficile (enfants à la maison, lieu de travail plus ou moins adapté, etc.), la flexibilité offerte aux employés était cruciale pour permettre de poursuivre le travail efficacement.

Il est incontestable que la crise de la Covid a été un choc pour le monde entier et a fait des ravages sur le plan individuel ainsi que sur le plan privé et professionnel dans les différents pays et à des degrés divers. Spécifiquement dans notre équipe, au laboratoire, les collègues et les gestionnaires ont été contraints de sortir de leur zone de confort, rompre avec leurs habitudes, leurs réflexes routiniers, leurs rôles respectifs et leurs comportements coutumiers. Réinventer le travail, l'adapter, le réajuster, le mettre à l'image du monde d'aujourd'hui et de demain et surtout lui permettre de survivre, voici les défis que cette crise a permis d'identifier. Le scénario de fond semble être que la technologie servira de vecteur essentiel au changement dans l'organisation générale et le fonctionnement des institutions, et ce, en rendant possibles des procédés tels que le télétravail, l'enseignement à distance, et la communication à distance.



Laboratoire, Place Dupuis

www.cablek.com
Magasinez en ligne

INDUSTRIES
Cablek

Les
Experts en Câblages



Fabrication de câblage et faisceaux

Installation de câblage structuré

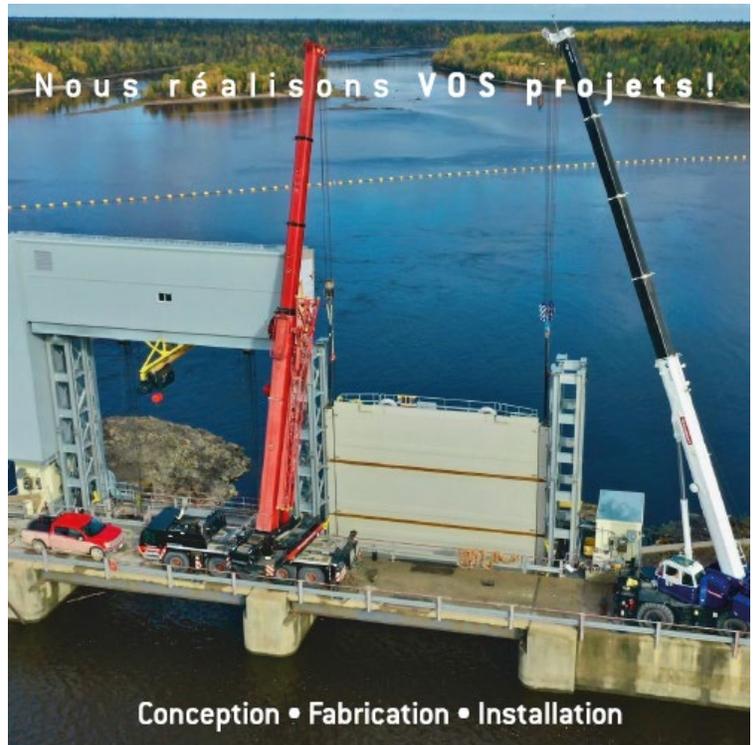
Câblage fibre-optique

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



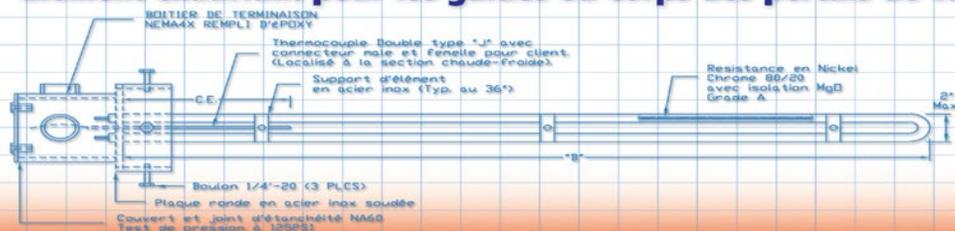
CARTE SOLUTION HYDRO

BELZONA®
Réparer • Protéger • Améliorer | DISTRIBUTEUR
AGRÉÉ

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



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

LE COMITÉ DE DÉONTOLOGIE



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

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

Des problèmes récurrents

Jusqu'à la fin des années 80, si un ingénieur voyait un problème d'application de la Loi sur les ingénieurs ou avait des questions de déontologie, il s'adressait directement à l'Ordre des ingénieurs du Québec. J'ai moi-même déjà envoyé à l'Ordre une demande de corriger un avis de poste vacant décrivant des actes réservés par la Loi sur les ingénieurs, mais qui s'adressait à des techniciens ! L'Ordre était intervenu et avait fait corriger la description de fonctions du poste visé par ma demande. Je l'avais envoyée à titre individuel, je n'en ai parlé à aucun officier du SPIHQ, et la situation a été corrigée sans trop de difficultés (le responsable de cette bourde s'est fait froter les oreilles par son patron, mais comme il lui avait dit que ça passerait sans problème, il avait collaboré à son malheur). J'étais bien jeune alors, je travaillais à Hydro-Québec depuis un an ou deux et, un peu naïvement sans doute, j'ai cru pendant quelques années que d'autres avaient agi comme moi et que les problèmes dénoncés avaient trouvé des solutions acceptables sans faire trop de vagues. Je savais qu'au niveau du SPIHQ et de l'Ordre existait un vieux contentieux portant sur le droit des ingénieurs à se syndiquer et si mon souvenir est bon, sur des hausses de cotisation. Il y avait un lien entre ces deux dossiers, mais ce conflit opposait deux institutions. Les ingénieurs d'Hydro ne me semblaient pas avoir de problèmes à interagir avec leur Ordre, et celui-ci non plus.

Mais au cours des années 80, le son de cloche a changé. Les situations problématiques avaient augmenté en nombre et en complexité, et rien ne semblait se régler. Le secteur de la

Distribution semblait l'épicentre de la tempête : Travaux réservés exécutés par du personnel du Syndicat 2000, demandes de signatures de complaisances, avis de postes vacants à l'évidence irréguliers. Il semblait régner dans ce groupe une joyeuse anarchie, et que le folklore y avait remplacé la réflexion. Dans une région, les ingénieurs m'ont montré une boîte de sceaux. Un dessinateur avait copié sur un transparent des dizaines de sceaux de son patron, il les avait ensuite découpés et mis dans une boîte à l'usage de tous. Ainsi, on pouvait toujours avoir des dessins signés-scellés.

L'informatique a permis de remplacer cette boîte par des fichiers de sceaux numériques. Un peu avant mon départ à la retraite, on m'a ainsi signalé que mon sceau apparaissait sur des dessins normalisés. J'ai dû intervenir assez rudement auprès du responsable pour le convaincre de faire sceller son dessin par l'ingénieur responsable, et d'enlever le mien de ce dessin et de son fichier de sceaux.

Et l'Ordre semblait réticent sinon impuissant à faire appliquer la Loi. S'il est vrai que les problèmes politiques sont les problèmes de tout le monde, il est aussi vrai que les problèmes de tout le monde sont des problèmes politiques.

Normalement, un syndicat ne devrait pas s'occuper de ces situations. Mais rendu à ce point, nous avons un problème politique dont nous devons nous occuper.

Vers la fin des années 80, le Syndicat a constitué le comité de déontologie (maintenant appelé comité Déontologie et pratique).

Des solutions?

Dans un premier temps, le comité a aidé ceux et celles qui formulaient des plaintes à l'Ordre. Nous tentions de comprendre pourquoi nos plaintes n'aboutissaient pas, et comment elles étaient traitées. J'y reviendrai. Ensuite, nous avons réalisé que nous n'avions pas une compréhension commune de la Loi sur les ingénieurs. Nous ne l'avions même pas entre nous, encore moins avec Hydro. Comme je l'expliquais dans une édition précédente, nous avons profité de la présence dans nos rangs de François Van den Brook pour organiser un cours sur la Loi et le Code. Ce cours s'est d'abord adressé à nos instances, ensuite, plus tard à l'ensemble des cadres et des ingénieurs d'Hydro-Québec. Cette mise à niveau nous semblait un préalable obligé à des modifications de comportement. Pour illustrer mon argument, revenons brièvement aux sceaux. Quand j'ai gradué, jadis, il était de pratique courante de faire sceller les plans par l'associé principal d'une firme pour des raisons d'assurance. L'assurance responsabilité de la firme était au nom de cet ingénieur, c'est la raison pour laquelle il scellait, seul, tous les plans. Mais l'obligation a changé au fil des ans, et plusieurs n'ont pas suivi! C'est ce qui explique en partie qu'on ait utilisé mon sceau à mon insu, plusieurs dessinateurs connaissaient la pratique que je viens de décrire et ignoraient les nouvelles obligations professionnelles rattachées au sceau. Bien entendu, il y a toujours des retardataires en retard encore et encore, c'était le cas de celui qui scellait les plans de façon numérique (mon altercation avec cet individu date de 2009!). Et cette histoire n'arrive pas en Distribution, mais dans la division Ingénierie et Construction.

Le comité a aidé les ingénieurs qui sollicitaient son aide en cas de différends avec la Direction ou avec

d'autres membres du Syndicat. C'est malheureusement arrivé!

Ces conflits avaient une caractéristique étonnante. Ou ils se réglait en une ou deux rencontres, ou ils devenaient interminables. Nous avons eu la chance d'avoir des membres connaissant leur affaire dans ce comité. Par exemple, l'un d'entre eux, feu Robert Dufresne, avait auparavant siégé longtemps au Bureau de l'Ordre (maintenant appelé le Conseil d'administration). Et il n'était pas le seul à avoir une feuille de route impressionnante. Je crois que le comité a toujours donné d'excellents conseils aux membres qu'il a ainsi aidés, même à ceux qui refusaient de les écouter et les contestaient.

En ce qui concerne les travaux, à de rares exceptions, nous avons de l'Ordre des réponses insatisfaisantes. Le comité a fini par devoir prendre en mains les enquêtes et la rédaction des plaintes. Nous avons ainsi réalisé que la plupart des plans du réseau de Distribution n'étaient pas effectués selon la Loi et n'étaient pas scellés. Nous avons documenté ces cas et fini par avoir un volumineux dossier. Vers le milieu des années 90, l'Ordre des ingénieurs a fait une enquête en Distribution et y a constaté de graves lacunes. Des officiers supérieurs de l'Ordre ont rencontré Hydro-Québec pour l'inciter à modifier ses pratiques pour les rendre conformes, sans succès (le départ du Directeur général de l'époque a annulé ses efforts et les nôtres). Au cours d'un comité de relations de travail (CRT) avec André Caillé, je lui ai parié qu'il ne trouverait pas un seul kilomètre de poteaux alignés bien droits en Distribution (comme on en voit au Maroc) dans toute la province. Devant le peu d'enthousiasme de ses séides, il refusa, me promettant néanmoins d'y voir! Mais les séides sont venus à bout de leur chef. Et à peu près rien n'a changé.

Le comité de déontologie fut mon dernier au SPIHQ. J'y ai brièvement milité après mon retour. Les dossiers y avaient été minutieusement préparés par les membres. Ils en avaient suivi chaque étape à l'Ordre, qui ne faisait rien avec ça. Nous avons donc rencontré le responsable pour tirer au clair cette situation. Il a refusé de poursuivre pour les raisons qui suivent. Je n'invente rien, je n'ai pas assez d'imagination pour ça. Il nous a expliqué qu'il était impuissant puisque plusieurs lignes de distribution sont partagées avec des entreprises de téléphonie. Les entreprises de téléphonie étant de juridiction fédérale, la distribution devient ipso facto de juridiction fédérale.

L'Ordre étant une entreprise de juridiction provinciale, il ne peut agir sur le réseau de distribution d'Hydro. Nous lui avons rappelé que la majorité des ouvrages décrits dans la Loi sont de juridiction fédérale (les quais, les voies ferrées, etc.), qu'en ces matières, personne n'a jamais contesté la juridiction de l'Ordre, rien n'y fit. J'ai pris ma retraite quelque temps après ces événements, mais je vais quand même vous livrer mes impressions sur les causes de cette inertie.

Tout d'abord, le lobby des ingénieurs-conseils, presque omnipotents à l'époque, n'y est pour rien. Nous avons même tenté d'en faire un allié, mais il s'est désintéressé du dossier (pressions d'Hydro-Québec, ignorance, stupidité, un mélange de tout cela ???).

L'une des raisons pourrait aussi être le peu d'empressement de l'Ordre à croiser le fer avec Hydro-Québec. Les ordres professionnels sont habitués à faire face à un professionnel ou à de petites entreprises en regroupant quelques-uns. Faire une bataille avec Hydro-Québec risquait de monopoliser des ressources bien au-delà de ses moyens. Autrement dit, les ordres sont forts avec les faibles et faibles avec les forts. Enfin, il est possible qu'il y ait une survivance de

l'antisyndicalisme, qui remonte au début même de la syndicalisation des ingénieurs.

Quoiqu'il en soit, le moins que je puisse vous souhaiter, c'est que la nouvelle Loi vous convienne, et que l'entreprise la respecte. Ces interminables conflits ont permis à Hydro-Québec de garder l'ingénierie de la distribution au niveau des photocopieuses de plans! Une réorganisation du travail, alliant les nouvelles technologies, les

ingénieurs et les techniciens de distribution auraient permis de conjuguer de substantielles économies à une ingénierie de qualité.



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.

LE COIN DES DÉLÉGUÉ(E)S SOCIAUX



PAR **ALANDRE
MAGLOIRE, ING.**
Délégué social

Le coin des Délégués sociaux (DS) se veut un espace de dialogue et d'échange d'information entre les membres du syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ) et leurs DS. Les DS utiliseront cet espace pour expliquer leur rôle au sein de la structure du SPIHQ. Ils en profiteront pour aborder des thèmes importants couvrant leurs domaines d'intervention notamment la santé psychologique au travail. Il y a aussi un encart intitulé DS en action où l'on présentera quelques exemples d'activités récentes des DS du SPIHQ.

Dans les premiers numéros, on tentera de démystifier le travail des DS en insistant sur le cadre d'intervention dans le but de permettre aux membres de faire la part des choses.

Dans ce premier article on s'attaque aux fondamentaux pour mieux aider à cerner le rôle des DS.

Note : dans le reste de l'article, le masculin est utilisé pour alléger le texte. Il faudrait lire le délégué social ou la déléguée sociale (DS).

Petite Histoire des Délégués Sociaux au Québec

Les DS du SPIHQ font partie d'un réseau plus vaste de délégués sociaux de la Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ) comptant environ 3000 membres. Créé il y a près de 40 ans, le réseau des DS de la FTQ répondait à un besoin criant compte tenu de la grave crise économique qui sévissait au début des années 80. Les responsables du syndicat ont voulu créer un réseau d'entraide pour soutenir les membres au-delà de la mission traditionnelle du syndicat qui consistait à défendre les droits des travailleurs. Mieux encore, cette structure visait le bien-être des membres même quand ils avaient perdu leur emploi. Le réseau fut formellement créé avec la signature d'un accord de partenariat entre le Conseil du Travail de Montréal (CTM) (qui est devenu le Conseil régional FTQ du Montréal métropolitain) et l'organisme Centraide en 1983.

À Hydro-Québec

Tous les syndicats d'Hydro-Québec (HQ) membres de la FTQ se sont donnés pour mission de participer activement au réseau des DS. Ensuite, depuis quelques années, des membres du SPIHQ se sont portés volontaires pour recevoir la formation initiale permettant de collaborer avec le réseau des DS. Le SPIHQ n'est toutefois pas affilié à la FTQ.

Qui sont les Délégués sociaux ?

Dans les numéros de L'Écho de l'automne et de l'hiver 2020, certains délégués sociaux du SPIHQ se sont présentés. Ils ont les points suivants en commun :

- 1) Des collègues ingénieurs : ils sont tous des membres du SPIHQ qui ont choisi d'aider leurs collègues et d'autres employés d'HQ.
- 2) Des volontaires : l'engagement des DS est le résultat d'une décision consciente, une réponse à un appel vers l'action caritative. Les DS sont des volontaires qui font le choix de consacrer une partie de leur temps au bien-être d'autrui.

- 3) Des personnes formées pour accompagner : Chaque DS a sa propre histoire personnelle qui enrichit ses échanges avec les autres. Il y a cependant un dénominateur commun : ils ont tous reçu la même formation de base leur permettant de bien agir comme proche aidant dans certaines situations difficiles du quotidien. Conscients de leurs limites, ils sont habilités à référer les collègues qui en ont besoin à des professionnels qualifiés.

Rôle du délégué social

Le travail du délégué social se décline en quatre volets :

- 1) L'attention à l'autre : c'est l'aspect le plus important du travail du DS. Il consiste à écouter et à regarder attentivement pour déceler les moindres signes de besoin d'aide autour de lui. Ce sont parfois des signes de stress et d'anxiété, des changements d'humeur perceptibles, des paroles blessantes ou des silences bruyants, etc. Par une écoute active, le DS est capable de faire une première évaluation et d'aider le collègue à prendre conscience de sa situation. Parfois, cette simple prise de conscience est suffisante pour résoudre le problème.
- 2) La référence : Après les premiers contacts avec un collègue en difficulté, le DS peut référer ce dernier à des ressources capables de l'aider. Ces ressources peuvent être internes (d'autres collègues ou des entités du SPIHQ ou d'HQ) tout comme elles peuvent être externes (des organismes spécialisés ou des professionnels).
- 3) La prévention : On connaît le vieux dicton : « mieux vaut prévenir que guérir ». C'est un élément fondamental de la philosophie des DS. Vous ne serez pas étonnés d'apprendre que les DS participent à toutes les campagnes de sensibilisations face aux situations pouvant nuire au bien-être global de leurs collègues. Comme exemples de situations on peut citer : la violence, les dépendances, le harcèlement, les discriminations, etc. En participant à ces activités, les DS veulent aider au maintien d'un climat sain au travail.
- 4) L'accompagnement : Par son intervention auprès du membre, le DS veut jouer le rôle d'accompagnateur qui vise à « faire avec » et non à « faire pour ». En ce sens, la collaboration du membre est essentielle à l'atteinte de l'objectif. L'accompagnement entraîne aussi l'implication du DS à toutes les étapes de l'intervention (de la prise de conscience du problème à sa résolution).

Pour en savoir plus

Site Web de la FTQ : <https://ftq.qc.ca/entraide-syndicale/#1597945987925-006c97ff-7f9f>

Portrait d'un réseau unique d'entraide syndicale : <https://ftq.qc.ca/entraide-syndicale/portrait-ds-2019-2/>

Site Intranet de la campagne « Ça va pas aujourd'hui » :
<http://intranet.hydro.qc.ca/santeseurite/cavapasaujourd'hui.htm>

DS en action

Au cours des derniers mois, les DS du SPIHQ ont contribué activement aux diverses étapes de la campagne Ça va pas aujourd'hui. Plus concrètement, ils ont repris certains outils du site et les ont adaptés à la situation de leurs équipes respectives dans le but d'en faire des présentations qui parlent un peu plus à leurs équipes. Certains DS sont intervenus lors des Comités de gestion, invités par des gestionnaires sensibilisés à la cause de la santé psychologique au travail.

Enfin, des DS se sont portés volontaires pour participer des activités de sensibilisation dans le cadre de la Campagne.

Pour contacter un délégué social : <http://intranet.hydro.qc.ca/santeseurite/20.htm#div2549>

PAEF : 1-866-871-5335

TABLE DE MORTALITÉ, RRHQ, COVID-19 ET GAME OF THRONES



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

Intro

Le régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) vise à financer votre future retraite. Pour réussir cet objectif, un encadrement juridique complexe et précis doit être appliqué. De nombreux facteurs sont à prendre en compte. Nous allons vous présenter un facteur déterminant, la mortalité, et comment il affecte nos cotisations et ceux d'Hydro-Québec.

Cet article vise à vous présenter l'essentiel sur les tables de mortalité et son impact sur nos cotisations. La mortalité fait dorénavant partie du langage courant car, vous le savez, nul n'est éternel et la durée de vie des retraités impacte directement le régime de retraite. Le sujet n'est pas aisé, même simplifié, mais devrait être compréhensible à tout ingénieur.

En résumé, les tables de mortalités permettent d'évaluer la durée de vie, la longévité, de l'ensemble des retraités et pendant combien de temps ils toucheront leur rente de retraite. Ainsi, le RRHQ peut déterminer les montants à accumuler avant leurs départs d'HQ. La COVID-19 a entraîné, malheureusement, une augmentation de la mortalité. Bien que triste au niveau humain, cela a un effet plutôt bénéfique, en théorie, pour le financement du RRHQ. Toutefois, il n'est pas établi parmi les actuaires, à ce jour, qu'il y ait un impact suffisant pour en tenir compte dans les régimes de retraite. Enfin, pour alléger le sujet, la série Games of Thrones a été longuement étudiée en termes de mortalité et de survie. Une façon amusante d'explorer ces thèmes.

Mise en situation : votre généreuse compagnie Ing Inc.

Vous êtes l'heureux propriétaire de la compagnie Ing Inc. Les profits sont au rendez-vous années après années et vous vous dites pourquoi ne pas remercier vos employés à leur départ à leur retraite, à 60 ans, en leur offrant 10 000 \$ par année durant toute leur retraite ?

Conscientieux que vous êtes, vous savez que vous devrez accumuler tout l'argent nécessaire avant leurs départs. La question est, combien cela va vous coûter ? Si vos retraités vivent pendant 5 ans, c'est 50 000 \$ par retraité. Par contre, s'ils vivent 20 ans, jusqu'à 80 ans, c'est plutôt 200 000\$ par retraité et si ce sont de futurs centenaires c'est plutôt 400 000 \$. Le montant est très différent selon leur durée de vie - la longévité des retraités - et il est clair que plus ils vivront longtemps, plus vous devrez verser une pension sur une plus longue période et plus vous devrez avoir accumulé des sommes élevées.

Entre 50 000 \$ et 400 000\$, quel montant choisir ? Vous appelez votre actuaire qui vous indique qu'il peut vous estimer le montant exact en se basant sur les tables de mortalité. Vous vous demandez ce qu'est une table de mortalité et comment elle permet d'évaluer des montants précis ?

Tables de mortalité : une longue histoire qui continue

Les tables de mortalité sont utilisées dans de nombreux domaines, par exemple, en démographie, en assurance vie et dans les régimes de retraite (Retraite Québec et RRHQ).

Les tables de mortalités existent depuis très longtemps. Les premières véritable tables crédibles dateraient du 18ème siècle et des publications poussées sur le sujet ont débuté dès le début du 19ème siècle, voire avant.

Aujourd'hui, ce sujet reste toujours d'actualité. Il s'est codifié, normalisé à travers différents domaines professionnels (actuaire, démographes, statisticiens) et les tables de mortalités se sont répandues. Il y a des tables accessibles et consultables pour différents pays, provinces et périodes. Elles sont périodiquement mises à jour.

Table de mortalité : chance de décès/de survie à chaque âge

Les tables de mortalité indiquent la chance, la probabilité, de survie ou de décès d'une population dans l'année selon l'âge. Dans la table, à chaque âge est indiquée la probabilité de décéder (Qx) ou de survivre à cet âge. Ces probabilités permettent d'évaluer aisément la probabilité d'être toujours vivant après un certain nombre d'années.

Illustrons cela à travers des exemples. La table de mortalité dite CPM2014priv fait partie des tables utilisables par les actuaires canadiens et couvrent les compagnies privées. Si on extrait les données entre 60-100 ans, nous avons deux tables : une pour les hommes et une pour les femmes. Il est à noter que les femmes vivent, statistiquement parlant, plus longtemps que les hommes comme indiqué par les valeurs plus faibles de probabilité de décès (Qx).

À partir de cette table, il est aisé pour un actuaire de répondre à certains types de questions. La première, quelle est la probabilité d'observer des décès pour une population de personnes ayant 61 ans ? Il suffit de regarder la valeur Qx indiquée dans la table, à la rangée correspondant à 61 ans, la probabilité Q61 pour un homme est de 0.78 % (= 100 * 0.0078) et pour une femme de 0.422 % (=100 * 0.00422).

À 98 ans ? La probabilité de décéder à cet âge, Q98 est de 32.267 % (= 100 * 0.32267) pour un homme et de 26.967 % (=100 * 0.29468) pour une femme.

Un deuxième type de question qu'il est possible de répondre est, par exemple, si dans une population de personnes ayant 60 ans, quelle est la probabilité de vivre jusqu'à 62 ans ? C'est-à-dire d'être vivant à 62 ans.

Âge(x)	Probabilité de décès Hommes (Qx)	Probabilité de décès Femmes (Qx)
60	0.00727	0.00385
61	0.0078	0.00422
62	0.00847	0.00463
63	0.00905	0.0051
64	0.00964	0.00561
65	0.01024	0.00618
66	0.01089	0.00678
67	0.01163	0.00742
68	0.01253	0.00812
69	0.01361	0.00889
70	0.01488	0.00974
71	0.01636	0.01069
72	0.01808	0.01178
73	0.02007	0.01303
74	0.02236	0.01447
75	0.025	0.01615
76	0.02801	0.01812
77	0.03146	0.02044
78	0.03541	0.02315
79	0.03993	0.02631
80	0.04507	0.03
81	0.05092	0.03428
82	0.05753	0.03922
83	0.06496	0.0449
84	0.07327	0.05141
85	0.08252	0.05883
86	0.09277	0.06685
87	0.10412	0.07585
88	0.11667	0.08591
89	0.13054	0.09713
90	0.14587	0.1096
91	0.16282	0.12343
92	0.18159	0.13876
93	0.20238	0.15572
94	0.22543	0.1745
95	0.2497	0.19527
96	0.27436	0.21826
97	0.29882	0.24371
98	0.32267	0.26967
99	0.34575	0.29468
100	0.36811	0.31779

La réponse s'exprime par la notation NPX qui signifie la probabilité pour une personne d'âge X d'être encore en vie dans N années. La question est donc quelle est la probabilité 2P60 ?

La réponse correspond à la probabilité de survivre à 60 ans multipliée par la probabilité de survivre à 61 ans, c'est-à-dire par la formule $2P60 = (1-Q60) * (1-Q61)$.

Pour un homme, la réponse est de 98.5 % ($=100 * (1-0.00727) * (1-0.00385)$). Pour une femme, la réponse est de 99.6 % ($=100 * (1-0.00385) * (1-0.00422)$).

En faisant des calculs similaires, il y a une probabilité non-négligeable, dans une population donnée, d'être toujours vivant 20 ans après avoir eu 60 ans. En effet, elle est égale à 66.7 % pour un homme car $20P60 = 66.7\%$ et à 77.3 % pour une femme car $20P60 = 77.3\%$.

Le coût de la promesse de la compagnie Ing inc. selon la table de mortalité

Votre compagnie veut verser un montant annuel de 10 000\$ à tous vos retraités dès 60 ans. Pour simplifier les calculs, afin d'être plus compréhensible, disons que tous vos 100 retraités ont le même âge et sont uniquement des hommes. Votre actuaire va pouvoir déterminer le montant le plus probable à accumuler pour respecter votre promesse.

Pour ce faire, il va se projeter dans le futur et regarder toutes les années à venir jusqu'au décès des 100 retraités. Ici, il faut regarder sur près de 41 années. Pour chacune de ces années futures, il va estimer le nombre de survivants en utilisant la table de mortalité et calculer le montant à payer.

Par exemple, dans l'année 2, les retraités auront 62 ans, il est attendu que le nombre de retraités-hommes encore vivants sera de 98 personnes ($=100 * 2P60 = 100 * 0.976 = 97.6 \approx 98$) et vous devrez donc payer 980 k\$ ($= 98 * 10$ k\$) cette année-là. Dans l'année 20, lorsque les retraités auront 80 ans, le nombre de retraités toujours vivants sera de 67 personnes ($=100 * 20P60 = 99.273 \approx 99$) et le montant à payer sera de 67 k\$ ($=67 * 10$ k\$).

La somme des montants pour les années 2 et 20 est 1 047 k\$ ($= 980 + 67$). C'est le montant que vous devrez avoir accumulé avant ces années.

En procédant aux mêmes étapes, déterminez le nombre de survivants selon la table de mortalité et calculer les montants à payer pour toutes les années, vous avez une suite de montants annuels à payer sur 41 années. La promesse peut alors être chiffrée, elle

est la somme de tous les montants futurs à payer. En utilisant un fichier Excel pour effectuer les calculs selon la table et cette situation, la promesse vous coûtera un montant de l'ordre 23.6 M\$. C'est ce montant qui devrait être accumulé avant leurs départs.

Les tables évoluent et le coût de la promesse RRHQ peut changer

Les actuaires de notre régime, pour évaluer correctement le montant futur à accumuler pour remplir la promesse d'une rente de retraite, font des calculs beaucoup plus complexes et variés que le cas très simplifié discuté, mais il reste que le principe de base de l'utilisation de la table de mortalité demeure très similaire au cas fictif de la compagnie Ing Inc.

Dans toutes les évaluations actuarielles du régime, il est toujours bien précisé la table de mortalité qui a été utilisée pour projeter les montants futurs à payer selon le profil des employés. Comme vu précédemment, les tables sont distinctes selon le sexe afin d'évaluer plus précisément les montants, non-négligeables, requis pour remplir la promesse de l'employeur.

Les tables évoluent et s'ajustent selon la santé générale de la population. Il est connu que par le passé, le bilan de santé était moins positif qu'aujourd'hui. Un plus grand nombre de personnes décédait plus jeune. La table de mortalité de l'époque comportait, à âge égal, des probabilités de décès plus élevés que la table présentée, ce qui a un impact direct sur le coût de la promesse.

Pour conclure l'exemple sur le cas de la compagnie fictive Ing inc., nous avons effectué les mêmes calculs mais en utilisant principalement la table de mortalité du Québec des hommes de 1982, le montant total obtenu est plus faible que 23.6 M\$. Il est plutôt de l'ordre de 17 M\$. Le coût de la promesse a diminué car les personnes décédant plus tôt, les montants à payer à chaque année projetée sont plus faibles.

Nos cotisations sont donc tributaires des tables de mortalité utilisées qui sont le reflet direct de la santé de la population. Pour le RRHQ, c'est le rôle des actuaires d'ajuster, au besoin, les tables de mortalité pour refléter au mieux le profil des employés d'HQ.

COVID -19 et possible impact sur le régime de retraite ?

Malheureusement, la COVID-19 a apporté son lot de victimes imprévues. L'institut de la Statistique du Québec a clairement indiqué une hausse marquée de décès associé au coronavirus en avril-mai 2020.

L'espérance de vie, qui peut s'obtenir à partir de table de mortalité, a aussi diminué de 5 mois chez les hommes et de 8 mois chez la femme. Une baisse notable pour le Québec qui a une espérance de vie parmi les plus élevées au monde.

L'institut Canadien des actuaires a produit en Juin 2020 un nouveau modèle de mortalité COVID-19 pour "saisir les décès supplémentaires ultimes résultant de la COVID-19. Cet outil fournit une estimation des décès supplémentaires selon l'âge et le sexe pour tout pays choisi où les statistiques sont facilement accessibles".

Tout ceci indique que de possibles retraités ou futur retraités d'HQ sont susceptibles de décéder plus tôt que prévu. Comme discuté auparavant, s'il y a une probabilité additionnelle de décès, cela peut influencer directement le régime de retraite en réduisant les montants requis. Le bénéfice théorique est peut-être présent, mais il reste encore difficile à déterminer si le niveau est suffisant pour avoir un impact sur le financement du régime. C'est un sujet de discussion parmi les actuaires. Pour l'instant, les premiers éléments indiqueraient une influence négligeable sur les régimes de retraite. L'avenir précisera les choses et confirmera ou non les possibles impacts de la COVID-19 sur les régimes de retraite.

Game of Thrones et courbe de survie

Si vous voulez vous amuser un peu sur le thème de la mortalité, j'ai, voici une suggestion intéressante pour alléger le sujet basée sur la série télévisée Game of Thrones. La populaire série a été analysée en détails par un travail démographique rigoureux mais avec des résultats très amusants. Ils répondent à des questions sur la série du genre : la mort frappe-t-elle vraiment au hasard ? Qui meurt le plus ? et d'autres variantes du genre. Toutes les informations et résultats sont disponibles, en français sur le site suivant (<https://www.demographie-got.com/>).

À partir des statistiques obtenues, ils ont pu déterminer les facteurs de mortalité et estimer les probabilités de décès selon les maisons, les âges, les allégeances et une panoplie d'autres variables.

Des tables de mortalité sont aussi indirectement présentées sous la forme de courbe de survie. Une courbe de survie présente le nombre ou la proportion de survivants selon l'âge et peut s'obtenir directement à partir de tables de mortalité. Par exemple, ils ont tenté de deviner quelle période de l'histoire ressemble le plus à la série. Je n'en dis pas plus, comme pour la série, je vous laisse le plaisir de le découvrir !!!

Conclusion

Nous avons vu à travers un cas fictif, très simplifié, l'utilisation concrète de table de mortalité pour évaluer le besoin financier requis pour assurer les rentes futures. Une table de retraite reflète directement la longévité humaine et donc la durée des versements des rentes. C'est pourquoi elle est un facteur très important et un intrant indispensable dans les régimes de retraite. Elles peuvent être aussi utiles pour évaluer l'espérance de vie et déterminer des courbes de survie. Encore aujourd'hui, elle reste un outil de base et a de nombreuses applications dans divers domaines.

En terminant, nous félicitons tous les lecteurs qui ont réussi à se rendre jusqu'ici.

Merci de votre curiosité et de votre patience !

LIQUITECK



DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES ET DE PIÈCES

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



CENTRE DE SERVICE ET DE RÉPARATION AUTORISÉ

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

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL



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

CONSTRUCTION ST-ARNAUD INC

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

www.constructionst-arnaud.qc.ca

T : 418 362.2527

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

RBQ 2321-1642-52
ISO 9001

**SPÉCIALISTES
DE L'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE**

ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE

ANCRAGES CANADIENS



HEGEDUS

Division Amcan-Jumax Inc.

*Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957*

ISO 9001: 2015

www.ancragescanadiens.com

UCAN

WALTER

Milwaukee

BOSCH

2260, rue Michelin, Laval (Québec) H7L 5C3

Tél.: 514 381-3431 | Téléc.: 514 381-3688 | Sans frais: 1 800 381-4574

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

DU 10 mars 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.

AVANTAGES SOCIAUX

Daniel Beaulieu, ing. (responsable)

Jérémy Gaucher, ing.

Dany Généreux, ing.

Sébastien Guillon, ing.

Le comité AVSO tient à rappeler que la direction ne peut refuser le report de vacances prévu à la Convention collective sans justification raisonnable. Le message pyramidal 2020-72 de décembre dernier rectifie les faits à ce sujet.

Nous invitons aussi les membres à ne pas attendre l'épuisement avant de solliciter l'aide du comité dans des situations problématiques majeures, principalement avec les régimes de sécurité de salaire en cas d'invalidité et le remboursement de certains médicaments. Plusieurs irrégularités ont été rapportées depuis le 1^{er} juillet dernier avec la venue de la SSQ.

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

Isabelle Simard, ing. (responsable)

Raymond Giguère, ing.

Bernard Parent, ing.

Fatima Cristina Radics, ing.

Dans la suite de l'assemblée générale de septembre nous préparons une présentation vidéo pour notre 2^e assemblée virtuelle en avril prochain, en lien avec des sujets spécifiques abordés dans cette assemblée.

L'édition de L'Écho du printemps sera bientôt à l'étape finale du montage.

Nous espérons que vous prenez quelques minutes pour lire un article de temps en temps, ce sont des sujets qui vous touchent de près. Dans cette édition on vous parle de la 2^e assemblée virtuelle qui s'en vient à grands pas, d'assurances, et de ... sable.

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, disponibles sur le site Web du SPIHQ www.spihq.qc.ca.

FORMATION

Benoit Dionne, ing. (responsable)

Vlad Alicescu, ing.

Siham Lotfane, ing.

Keyvan Maleki, ing.

La nouvelle formation pour les ingénieurs en santé et sécurité du travail (SST) est maintenant disponible via le site AgilIT:

- Classe virtuelle 25019112 - Obligations des ingénieurs en santé et sécurité du travail

Le Comité encourage les membres à revoir leur plan de formation avec leur gestionnaire afin de développer leurs compétences techniques, professionnelles et comportementales.

RECLASSIFICATION

Keyvan Maleki, ing. (responsable)

Martin Bernatchez, ing.

Gheorghe Ionita, ing.

Isabelle Thériault, ing.

Le comité Reclassification a activement coordonné la période de la fin d'année 2020 avec l'initiation de plusieurs dossiers de passage du niveau 2 à 3. Le renouvellement de la convention collective, modifiant l'article 17, a suscité un vif intérêt auprès des ingénieurs susceptibles de passer au niveau 3 et conséquemment le nombre de dossiers est plus élevé cette année.

Le responsable du Comité et son parrain (VP1) ont activement travaillé avec le coordonnateur du CCI afin de mettre à jour la Grille de reclassification et la Fiche de cheminement selon la nouvelle convention. Ces documents seront mis à la disposition des ingénieurs prochainement.

Le Président avec le support du Comité a envoyé un avis à tous les ingénieurs niveau 1 éligible d'initier leur dossier du passage au niveau 2 par le biais de leur délégué. Cette action a créé un véritable Momentum auprès des titulaires qui ont adressé plusieurs questions au Comité. Le Comité a offert un support efficace en donnant la réponse à leur question.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

Le programme de formation en santé et sécurité du travail (SST) destiné aux ingénieurs va bon train, le comité poursuit ses démarches pour enrichir ce programme avec de nouvelles formations faites sur mesure pour nos membres.

Le printemps approche à grands pas, toutefois, il est important de garder 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>

AD HOC HARMONISATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES

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

Patrice Blais a été nommé responsable du comité. Stéphane Beaulieu sera le secrétaire du comité. Charles Ouellet (VP1) agira comme parrain du comité.

Une première rencontre a eu lieu le 25 janvier entre les membres du comité afin de définir le mandat de celui-ci, de nommer un responsable,

un secrétaire et d'identifier les sujets à discuter avec Hydro-Québec. Les membres du comité ont rencontré Hydro-Québec le 11 février dernier afin d'échanger sur les différents enjeux syndicaux et patronaux. Il a rapidement été entendu entre les partis que les cadres SPIHQ auront accès aux mêmes conditions que les cadres de l'APCPNHQ en ce qui a trait à l'accès à la semaine de 4 jours et au temps supplémentaire des Articles 9 et 11 de l'entente APCPNHQ. Le comité est en attente d'Hydro-Québec pour la date de la prochaine rencontre.

AD HOC TÉLÉTRAVAIL

Catherine Brousseau, ing. (responsable)
Jonathan Allaire, ing.
Pascal Garceau, ing.
Sylvain Plante, ing.
Normand Rocheleau, ing.

Le comité adhoc Télétravail a été créé en octobre dernier et les candidats nommés en décembre. Lors de sa première rencontre, le comité a nommé Catherine Brousseau comme responsable. Cette dernière participera au comité paritaire avec le parrain du comité et 2e vice-président, Guy St-Germain.

Le comité s'est rencontré à deux reprises pour identifier les enjeux liés au télétravail et identifier des pistes de solutions. Le travail se poursuivra en fonction de l'avancement des travaux du comité paritaire.

Une première rencontre du comité paritaire a également eu lieu.

AD HOC CRÉA

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

Le comité ad hoc CRÉA a demandé aux groupes CRÉA et MSCR de nous retourner les nouveaux échéanciers 2021 ainsi que la liste des ressources du SPIHQ qui sont engagées dans ces deux projets.

Avec la Loi 29 qui est maintenant applicable, le comité ad hoc CRÉA prendra les mesures nécessaires pour s'assurer qu'elle soit respectée au sein de la gestion du projet CRÉA et MSCR.

Lorsque les informations nous seront acheminées, le comité ad hoc CRÉA fera une analyse afin d'identifier les irrégularités observées et nous ferons des rencontres de suivi avec la gestion délinquante pour y remédier le cas échéant.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 5 MAI 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)

Philippe Charest, ing.

Marco Lessard, ing.

On souligne l'excellente collaboration avec M. Charles Ouellet, ing., VP1, notre « parrain », surtout dans notre nouvelle vie, celle du télétravail et le travail laborieux des membres du Comité. Un grand merci à Philippe Charest, ing., qui s'est joint à notre Comité et travaille déjà sur plusieurs dossiers. On espère que des nouveaux membres vont se joindre à nous, puisqu'on a beaucoup de dossiers en cours ou à venir.

Dans les premières quatre mois de 2021 on a donc été sollicités pour 19 réorganisations ou dossiers particuliers, en déroulement dans toute l'entreprise. On a déjà complété quatre, le reste étant en cours. On note aussi qu'un dossier particulier s'est soldé par un arrêt des liens d'emploi et va se poursuivre probablement en arbitrage.

GESTION DU FONDS D'ÉVENTUALITÉ (GFÉ)

Daniel Beaulieu, ing. (responsable)

Steve Caron, ing.

Sébastien Guillon, ing.

Au 31 mars 2021, le Fonds d'éventualité avait une valeur de 4 821 864 \$. Le rendement du Fonds d'éventualité à ce jour en 2021 a été de 1,36 % alors que le rendement sur un an atteint 23,82 %.

Un transfert de 50 k\$ a été effectué le 15 février 2021 vers le Fonds. Ce montant provient de la partie non utilisée des liquidités qui avaient été conservées dans le compte courant du SPIHQ en prévision des dernières factures de 2020.

Pensée du jour :

«Ne cherchez pas l'aiguille dans la botte de foin, achetez simplement la botte de foin!» - John Bogle, fondateur de Vanguard et créateur du premier fonds indicel

GRIEFS

Patrick Bergevin, ing. (responsable)

Sébastien Guindon, ing.

Renaud Hould, ing.

Jean-Gabriel Lord, ing.

François Morasse, ing.

Ahmed Saïdouni, ing.

Depuis le début d'année, dix-huit (18) griefs ont été déposés, quatre (4) syndicaux, un (1) collectif et treize (13) individuels.

Protocole d'arbitrage

Le projet pilote concernant le protocole d'arbitrage entre Hydro-Québec et le SPIHQ est en application et durera jusqu'au 31 décembre 2021. Les parties conviennent de se rencontrer pour convenir ou non de son renouvellement.

Respect du droit à la vie privée

Le Syndicat a déposé un grief syndical et un grief individuel en contestation de la suspension d'un ingénieur.

Télétravail et compensations

Le Syndicat a contesté depuis 2019 la décision unilatérale de la Direction d'administrer et de mettre en place le télétravail, et ce sans négocier avec le Syndicat. Cette année, le SPIHQ a déposé un grief syndical et un collectif concernant le télétravail imposé aux ingénieurs sans négociation. Ce mode de travail prive notamment les ingénieurs des compensations et des dédommagements associés aux différentes dépenses encourues.

JURIDICTION

Francis Trudel, ing. (responsable)

William Hounkonnou, ing.

François Morasse, ing.

Depuis le dernier rapport, le Comité a procédé au suivi des différentes lettres d'entente signées. De plus, des demandes ont été adressées à Hydro-Québec pour le versement d'ingénieurs devant appartenir à la juridiction du SPIHQ. Ces demandes découlent du processus de vigie mis en place par le Syndicat afin de surveiller les départs des membres du SPIHQ.

AD HOC GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE

Daniel Beaulieu, ing. (responsable)
Khalid Boudribila, ing.
Georges Loiselle, ing.

Le comité a présenté lors de deux midis conférence les modifications proposées aux statuts afin de séparer les fonctions de délégué et d'administrateur en plus de former un Conseil d'administration. Ces modifications découlaient des constats et recommandations du Diagnostic éthique de 2017 et des résolutions de l'Assemblée générale de 2019.

L'objectif était de modifier les statuts afin de permettre au processus de se poursuivre avec la modification des éléments qui en découlent, comme les règlements. Suite au rejet des propositions, il sera requis de définir avec le Conseil syndical les orientations à prendre à ce chapitre.

AD HOC CRÉA-MSCR

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

Le comité Ad hoc CRÉA-MSCR a rencontré la direction CRÉA le 7 avril dernier et Mélanie Pigeon Directrice Expertise et Soutien Opérationnelle (DESO) a présenté les objectifs de l'organisation pour lesquels les ingénieurs chez Hydro-Québec seront en premier plans dans la réalisation des projets CRÉA à venir.

Le SPHIQ obtiendra sous peu l'organigramme organisationnel des ingénieurs et les noms des ingénieurs de projets qui sont

impliqués dans CRÉA ainsi que la liste des installations qui seront réalisées dans le programme CRÉA.

Lorsque les informations nous seront acheminées, le comité Ad hoc CRÉA-MSCR fera une analyse afin d'identifier les irrégularités observées et nous ferons des rencontres de suivi avec la gestion délinquante pour y remédier le cas échéant.

AD HOC RÉFLEXION 3

Daniel Beaulieu, ing. (responsable)
Dave Picard-Matte, ing.

Depuis sa formation en janvier dernier, le comité Réflexion 3 s'est réuni lors de trois rencontres virtuelles.

Ces rencontres ont permis de définir le mandat, réviser la documentation produite lors des exercices précédents et inventorier les différents éléments pertinents à analyser pour mener à bien le dit mandat.

Le Comité a aussi conclu qu'il serait judicieux de répéter le sondage effectué par le comité Réflexion 1 en 2004 afin d'évaluer l'évolution de la situation depuis 15 ans.

Les prochaines semaines seront consacrées à recueillir et analyser d'autres données objectives afin d'alimenter le travail du comité.



PAR MICHEL

BLAIS, ING., M.Sc.A.
Secrétaire

BIENVENUE PARMI 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 2 188 membres en date du 11 mai 2021. De ce nombre, 1 939 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
Groupe Innovation , Production et SSE		
Hugo Soucy	Déploiement et expérience client ET	Complexe Desjardins 3
Groupe Distribution & Services Partagés		
Jean-François Cloutier	Stratégie analytique clientèle et réseau	Centre-ville Ouest
Carole Tousignant	Expertise SCR - Fonctions avancées 2	Centre-ville Ouest
Patrice Metcheuzine	Qualité et expertise des app. de mesure	Montréal Nord
Mathieu Lecours	Services et ventes - Technico-commercial	Richelieu/Beauharnois
Groupe TransÉnergie & Équipement		
El Ayadi El Mostafa	Expertise SCR - Fonctions de base 1	Centre-ville Ouest
Fatouma Bagnan Beidou	Innovation Technol. et Évolution Réseau	Complexe Desjardins 4
William Fortin	Planification réseaux régionaux Montréal	Complexe Desjardins 4
Thierry Major-Cyr	Planificat. réseaux régionaux Sud-Ouest	Richelieu/Beauharnois
Groupe Technologie de l'information et des communications		
Rachid Assoul	Centre de compétences projets télécom. 2	Centre-ville Ouest
Carlos Alfonso Belalcazar	Conception des infrastruct. des télécom.	Centre-ville Ouest
Marcel-Étienne Blouin	Arch. Télécoms - infra & réseau d'entr.	Centre-ville Ouest
Sylvain Brière	Centre de compétences projets télécom. 2	Centre-ville Ouest
Amah Gilles De Gozague Kpokou	Centre de compétences projets télécom. 2	Centre-ville Ouest
Patricia Espinoza	Planification 2	Centre-ville Ouest
Julien Gaudet	Conception des infrastruct. des télécom.	Centre-ville Ouest
Éric Ristau	Centre de compétences projets télécom. 3	Centre-ville Ouest
David Simard	Architecture intégrée de produits CR	Centre-ville Ouest
Adam Taher	Conception des infrastruct. des télécom.	Centre-ville Ouest



PAR **JONATHAN AUBIN, ING.**
Trésorier

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 11 mai 2021, il y avait 2188 membres au SPIHQ. Toujours plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

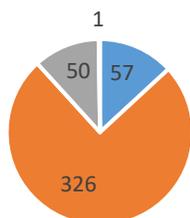
Quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- 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 13 % selon Genium 360.
- La proportion des niveaux III et IV est en légère baisse depuis quelques années. Plusieurs facteurs influencent cette statistique fondamentale : moins de reclassifié(e)s, plus de retraité(e)s, plus de jeunes employé(e)s.
- Une tendance marquée à la hausse des postes temporaires constitue un enjeu majeur pour le SPIHQ et est discuté régulièrement avec la Direction, qui poursuit.

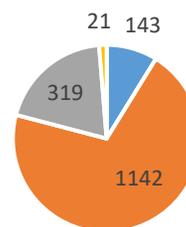
	2020-02-27		2020-06-11		2020-09-17		2020-11-27		2021-02-26		2021-05-11	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	7	0,3 %	10	0,5 %	10	0,5 %	10	0,5 %	6	0,3 %	5	0,3 %
Classe 5 *	1	0,1 %	1	0,1 %			1	0,1 %	1	0,1 %	1	0,1 %
Classe 6 *	77	3,6 %	76	3,6 %	77	3,6 %	78	3,4 %	81	3,8 %	74	3,6 %
Classe 7 *	61	2,9 %	58	2,7 %	62	2,9 %	60	3 %	62	2,8 %	64	3 %
Classe 9 *			1	0,1 %								
Classe 12*												
Niveau I	209	9,9 %	194	9,1 %	190	9 %	191	9 %	201	9 %	200	9 %
Niveau II	1400	66 %	1416	66,4 %	1427	67 %	1423	66 %	1420	66 %	1452	66 %
Niveau III	342	16,1 %	350	16,4 %	349	16 %	357	17 %	361	17 %	370	17 %
Niveau IV	24	1,1 %	23	1,1 %	23	1 %	22	1 %	20	1 %	22	1 %
Total	2121		2129		2138		2142		2121		2188	
Hommes	1669	79 %	1676	78,5 %	1685	79 %	1686	79 %	1695	79 %	1720	79 %
Femmes	452	21 %	453	21,5 %	453	21 %	456	21 %	457	21 %	468	21 %
Permanents	1738	82 %	1746	82 %	1758	82 %	1770	83 %	1830	85 %	1851	85 %
Temporaires	383	18 %	383	18 %	380	18 %	372	17 %	322	15 %	337	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 434 femmes



Répartition des niveaux pour les 1625 hommes



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

■ N1 - 9 % ■ N2 - 70 % ■ N3 - 20 % ■ N4 - 1 %

VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER AU SEIN DE VOTRE SYNDICAT ?

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

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

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

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

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

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

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

Venez rejoindre les rangs de l'équipe du SPIHQ !

APPEL À TOUS

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

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

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

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