

---

# L'ÉCHO

---

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

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



ÉDITORIAL :  
**RETOUR EN PRÉSENTIEL**

**DOSSIER OFFICIEL DE L'EMPLOYÉ**  
**LES EXCÉDENTAIRES: SUIVEZ VOTRE DOSSIER**  
**PLANS DE FORMATION INGÉNIEURS 2022-2023**  
**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE : RÉSULTATS DU SONDAGE**  
**ESPÉRANCE DE VIE : QUAND ON Y PENSE, ON PRÉVOIT MIEUX**



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

#### Comité Communications et formation syndicale

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

#### Révision et correction d'épreuves

SPIHQ

#### Couverture

Village inuit de **Kangirsuk** (ᑭᑎᑭᑦᑭᑦ) au nord du **Nunavik** (ᑎᑦᑎᑎᑎᑦ) à environ 230 kilomètres de **Kuujujuak** (ᑕᑦᑦᑕᑦᑕᑦ), entre **Aupaluk** (ᑕᑦᑕᑦᑕᑦ) et **Quaqtaq** (ᑕᑦᑕᑦᑕᑦ). Village de 589 habitants, seulement accessible par avion sauf vers la fin de l'été, où il est possible de s'y rendre par bateau.

Novembre 2017

Photo : Steeve Beaulieu, ing.

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

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

#### Parutions en 2021

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

## SOMMAIRE

- 4**  
**ÉDITORIAL :  
RETOUR EN  
PRÉSENTIEL**  
Par le Bureau
- 5**  
**DOSSIER OFFICIEL DE  
L'EMPLOYÉ  
DOSSIER MÉDICAL,  
SOYEZ VIGILANTS...**  
Par Zakia Sabour
- 7**  
**LA VIE PENDANT  
UN RCTD**  
Par William Hounkonnou, ing.
- 9**  
**LES EXCÉDENTAIRES :  
SUIVEZ VOTRE DOSSIER ET  
NOUVEAUX TEXTES DE LA  
CONVENTION**  
Par Gérard Brunelle, ing.
- 11**  
**LA LISTE DE SOUHAITS**  
Par Isabelle Simard, ing.
- 13**  
**PLANS DE FORMATION  
INGÉNIEURS  
CYCLE 2022-2023**  
Par Benoit Dionne, ing.
- 15**  
**L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE  
VIRTUELLE :  
PRODUIT D'UNE PANDÉMIE OU  
VISION D'AVENIR?**  
Par Comité Surveillance
- 17**  
**LES ÉVALUÉS DE  
L'ÉVALUATION  
DES ÉVALUÉS**  
Par Comité Surveillance
- 19**  
**LA DISCRIMINATION  
SYSTÉMIQUE,  
MYTHE OU RÉALITÉ?**  
Par Louis Champagne, ing.
- 21**  
**SANTÉ ET SÉCURITÉ**  
Par Benoit Dionne, ing.
- 23**  
**ESPÉRANCE DE VIE  
QUAND ON Y PENSE, ON  
PRÉVOIT MIEUX**  
Par Sébastien Guillon, ing.
- 29**  
**VOS DÉLÉGUÉS SOCIAUX  
PENSENT À VOUS**  
Par Benoit Dionne, ing.
- 30**  
**PORTRAIT DU  
COMITÉ GRIEFS**  
Par Patrick Bergevin, ing.
- 33**  
**ÉCHOS DES COMITÉS**
- 36**  
**MODIFICATIONS AUX  
RÈGLEMENTS**  
Par Michel Blais, ing.
- 39**  
**BIENVENUE  
PARMI NOUS**  
Par Michel Blais, ing.
- 41**  
**RÉPARTITION DES  
MEMBRES PAR NIVEAU**  
Par Jonathan Aubin, ing.
- 42**  
**LE SPIHQ  
A BESOIN DE VOUS**



Photo :  
Steeve Beaulieu, ing.



# RETOUR EN PRÉSENTIEL

Enfin c'est confirmé, nous allons retourner au travail en présentiel ! Après presque deux années de télétravail productif en pandémie, Hydro-Québec confirme lors de sa webdiffusion du 25 novembre que ce sera le 28 février 2022 que nous serons tous de retour en présentiel, si notre présence procure une valeur ajoutée ou que la nature de notre travail l'exige. Le 28 février sera donc la date de retour, mais aussi le début du projet pilote du programme hybride de télétravail. Les ingénieurs disposant de responsabilités et de tâches compatibles au télétravail pourront continuer d'effectuer ces tâches de leur domicile conformément à la lettre d'entente. En effet, grâce à sa position ferme, claire et ouverte ainsi qu'à une série de recours juridiques, le SPIHQ a réussi à négocier une Lettre d'Entente avec Hydro-Québec sur le télétravail post-pandémie. Les parties ont ainsi convenues d'intégrer cette nouvelle condition de travail à la convention collective.

Nous sommes fiers de cette entente qui permettra aux ingénieurs intéressés de faire du télétravail flexible, basé sur le professionnalisme de l'ingénieur, la nature de leur emploi et les discussions avec leur gestionnaire.

Or, dans l'entente, il est question d'un programme volontaire, flexible et axé sur la discussion avec votre gestionnaire. À l'aide d'une série d'exemples publiés dans le « Guide sur le Télétravail », l'ingénieur pourra échanger avec son gestionnaire afin de mieux encadrer et cibler les réalités propres à son poste. Ces exemples décrivent notamment la gestion de l'horaire de présence allégée au bureau lors des périodes plus tranquilles (été, temps des fêtes, semaine de relâche, etc.) et même lors de blitz de rédaction technique.

Nous continuerons de suivre l'évolution du programme de télétravail au fur et à mesure de son application et d'inclure des améliorations dans la prochaine convention collective.

Nous profitons de cette occasion pour vous souhaiter un joyeux temps des fêtes et de bonnes et constructives discussions avec votre gestionnaire!

## Le Bureau



**NICOLAS  
CLOUTIER, ING.**  
Président



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



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



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



**JONATHAN  
AUBIN, ING.**  
Trésorier

# DOSSIER OFFICIEL DE L'EMPLOYÉ

## DOSSIER MÉDICAL, SOYEZ VIGILANTS



PAR **ZAKIA SABOUR**  
Agente de grief

En janvier 2020, le Syndicat et Hydro-Québec ont convenu de la modification de l'Article 10.01 de la Convention Collective qui se lit ainsi (les modifications sont identifiées en gras) :

### ARTICLE 10 – DOSSIER OFFICIEL

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

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

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

En vertu de cet article, Hydro-Québec possède un **SEUL** dossier d'employé officiel sur chacun d'entre vous et peut être sur support informatique ou papier/informatique. Ce dossier ne doit contenir aucune donnée à caractère médical.

Le Syndicat continue de vous recommander **FORTEMENT** de consulter votre dossier afin de vous assurer des documents qui s'y trouvent. Il semble que le rapport d'enquête sur le climat de travail ainsi que le rapport d'enquête en matière de harcèlement ne font pas partie du dossier officiel mais rien n'empêche d'en faire une demande distincte à la Commission d'accès à l'information pour en obtenir copie.

**On se demande toujours, que contient le dossier officiel d'employé ?** Le Syndicat est préoccupé par le contenu de votre dossier officiel. Contient-il, notamment, des mesures disciplinaires comme des évaluations de performance ou de rendement ?

- ❖ Vos applications sur les différents postes ?
- ❖ Vos plans de formations ?
- ❖ Des échanges de courriels ?
- ❖ Tests psychométriques ?
- ❖ Des dossiers techniques ?
- ❖ Vos dossiers de reclassification ?
- ❖ Vos demandes de vacances ?
- ❖ Vos demandes de remboursements ?
- ❖ Ou tout autre document jugé nécessaire par votre gestionnaire ? ...

Nous vous encourageons également à demander une copie de votre dossier médical. Ce dossier vous permettra de prendre connaissance des avis émis par pôle santé d'Hydro- Québec.

Si certains documents de votre dossier vous préoccupent, n'hésitez pas à communiquer sans délai avec votre délégué syndical.



# COMPOSITE POWER GROUP

## ÉNERGIE CPG EST

Agent manufacturier chef  
de file dans le domaine  
de l'énergie électrique  
au Canada et au Québec



**ALAIN BERTHIER, ING.**  
DIRECTEUR GÉNÉRAL  
aberthier@compow.com  
438-496-6478



**JONATHAN GOUPIL, ING.**  
GESTIONNAIRE DE COMPTE  
jgoupil@compow.com  
514-616-2016



**ARMAN TASKIRAN**  
COORDINATEUR TECHNIQUE DES VENTES  
ataskiran@compow.com  
514-441-9994



# LA VIE PENDANT UN RCTD



PAR WILLIAM  
HOUNKONNOU, ING.

## Qu'est-ce qu'un RCTD

Pour ceux et celles qui se demandent ce qu'est un congé à traitement différé, je vous suggère de consulter l'Appendice 1 de la Convention collective des ingénieurs d'Hydro-Québec.

De façon générale, le congé à traitement différé permet à l'employé de mettre un pourcentage de son salaire de côté afin de prendre un congé d'une durée d'au moins 6 mois consécutifs sans toutefois dépasser deux (2) ans. Le taux de salaire qui peut être mis de côté varie entre 5 % et 33 %. L'employé, à la suite de son congé, doit revenir travailler pour Hydro-Québec pour une durée minimalement équivalente à la durée de son congé.

Dans mon cas, je n'ai pas eu vent de l'existence du congé à traitement différé par une publication dans L'Écho ni en lisant ma Convention collective comme livre de chevet avant de dormir. Plus sérieusement, il y a de cela 6 ans, un collègue avait oublié son formulaire sur l'imprimante et en le lui amenant, je lui ai demandé ce que c'était. Il m'a brièvement expliqué ce en quoi ça consistait et j'ai décidé de le remplir en même temps que lui.

La grande question est de savoir pourquoi j'ai fait cela ? Et la petite réponse est : aucune idée ! Je me disais que de toute façon, dans le pire des cas, ça pouvait être une façon supplémentaire d'économiser, car on peut toujours récupérer ce qui a été mis de côté si on ne prend pas le congé. En d'autres termes, je n'y avais pas réfléchi plus qu'il le fallait, mais ça doit être ça qu'ils voulaient dire quand ils disaient « être jeune et fou ».

Une autre possibilité dans le RCTD, est de pouvoir repousser la date à laquelle on prend le congé. Toutefois, la durée maximale pour le prendre est de 6 ans. Après plusieurs extensions, à la sixième année, il me restait deux possibilités, soit je le prenais ou alors je me faisais rembourser l'argent mis de côté. Un petit dilemme que je devais trancher : Prendre l'argent ou alors prendre le congé.

## Que font les gens qui prennent des congés à traitement différés?

D'après les réponses que m'ont donné mes collègues, il s'agit souvent de projets planifiés. Certains veulent passer plus de temps avec leurs enfants, prendre de longues vacances avec eux, partir à l'aventure ; D'autres profitent de ce moment pour visiter un autre continent sans être stressé ni par le temps, ni par l'argent. C'est l'occasion pour certains d'aller essayer autres choses ou de réaliser des projets qui leurs tiennent à cœur et qu'ils n'ont pas le temps de concrétiser en même temps qu'ils travaillent.

Pour ma part, je ne me classais dans aucune de ces catégories, mais en même temps tout me touchait d'une certaine façon. La différence majeure, rappelons-le, est que je n'avais pas de plan, mais la curiosité d'essayer pleins de choses.

## Mon choix

En discutant de mon dilemme avec mes collègues, car je devais avertir ma gestion de ma décision, une de mes collègues m'a sorti cette phrase qui m'est restée :

« **William, dans notre famille, à chaque fois qu'on a eu le choix entre l'argent et le temps et qu'on a choisi le temps, on ne l'a jamais regretté** ».

Ce qu'elle ne m'a pas dit, c'est qu'ils étaient convaincus que je ne le prendrais pas. La phrase m'est restée et ça a été l'élément déclencheur de cette aventure.

Me voilà en congé à traitement différé en pleine pandémie. Plusieurs me trouvaient courageux (une manière polie de ne pas dire fou ou stupide) de partir en congé quand littéralement on était confiné et qu'on ne pouvait rien faire. Comment se déroule un congé dans ces conditions ?

Ce qui me revenait en tête était de partir à l'aventure et d'embrasser l'inconnu. Et je crois fermement qu'on peut partir à l'aventure sans sortir de chez soi. Pour paraphraser Marcel Proust : « **Le véritable voyage de découverte** ». Combien de fois avons-nous la chance, l'opportunité de prendre le temps, de prendre du temps pour nous, pour les nôtres, de prendre une pause dans la grande aventure de la vie ? J'ai décidé que mon congé allait être ce moment où j'allais essayer d'être encore plus à l'écoute de moi, essayer de nouvelles choses, ressortir les vieux projets, sortir des sentiers battus. Comme me l'a fait remarquer un voisin déjà à sa retraite « c'est une bonne pratique pour ta retraite jeune homme ».

Je peux vous garantir que 5 mois plus tard, je n'ai pas vu le temps passer. Comme mes amis se plaisent à le dire, je suis une main-d'œuvre « bon marché » (je pense qu'ils voulaient dire « gratuite »).

Vivant loin de la métropole, j'ai la chance d'avoir des voisins agriculteurs. Un d'entre eux, producteur de poireaux et d'asperges, m'a invité à venir voir ce qui se passe dans sa ferme. Alors, 2 à 3 jours par semaine, j'allais leur donner un coup de main. Je dirais plus que j'allais m'amuser à conduire les différents équipements et voir comment fonctionne sa chaîne de production. Je m'occupais des commandes des grandes chaînes comme IGA, METRO ou LOBLAW, pour ne citer que ceux-là. Oui, mon voisin est le premier producteur d'asperges et le deuxième producteur de poireaux au Québec. Alors, si vous en avez mangé ces derniers jours, il y a une chance sur deux que j'aie été impliqué dans le processus les ayant amenés à l'étalage.



C'était aussi le moment pour moi d'assouvir ma curiosité. Je consacre un peu plus de temps aux études, à apprendre des sujets qui m'intéressent simplement par pur plaisir. Je m'implique un peu plus dans un organisme qui me tient à cœur depuis longtemps, Grands Frères et Grandes Soeurs de Trois-Rivières (GFGSTR). Un organisme qui offre du mentorat aux jeunes provenant d'un milieu plus difficile afin de leur donner une perspective différente de la vie et de les aider à s'épanouir. Ayant été grand frère moi-même et sur le CA depuis 5 ans, j'ai l'occasion de m'impliquer un peu plus dans les différents comités de l'organisme. C'est le moment de lancer un appel à toutes les personnes qui liront cet article, il y a assurément un organisme de Grands Frères et Grandes Soeurs dans votre région, impliquez-vous et croyez-en mon expérience, vous jouerez un grand rôle dans la vie d'un jeune et certainement dans la vôtre, car l'expérience est vraiment enrichissante.

Comme je le disais au début, ce ne sont pas les projets qui manquent, mais beaucoup plus le temps qui fait défaut. La différence majeure dans ma routine est que mes horaires variables le sont encore plus. Je peux en profiter pour prendre un café jusqu'à 10 h du matin, pour pratiquer un peu le piano et la guitare, mais j'ai finalement compris que je ne ferai sûrement pas carrière dans la musique. Je me contenterai d'en écouter.

Deux ans peuvent sembler long pour un congé, mais j'aurai bientôt le quart de fait et je n'ai vraiment pas vu le temps passer. J'ai appris énormément à travers les différentes activités réalisées et les personnes rencontrées. L'aventure continue ! Toutefois, il y a tellement de choses encore que je désire découvrir, des promesses à tenir d'aller visiter des collègues de travail qui sont dans des régions un peu plus éloignées (pas sûr qu'ils apprécient ce terme) et sûrement un ou deux voyages à un moment donné.

En ces périodes un peu plus difficiles avec la pandémie et toutes les mesures qui en découlent, nous devons nous rappeler que nous avons la chance d'être dans une entreprise qui offre énormément d'avantages à ses employés. Un de ces avantages est le congé à traitement différé qui peut permettre à tous et chacun de prendre un peu plus de temps.

Je vous souhaite à tous également, dans la mesure du possible, entre le temps et l'argent, de choisir le temps, car il paraît que c'est la seule ressource qui ne se renouvelle pas. À la fin de l'aventure, je pense qu'il ne nous restera que les souvenirs alors essayons d'en emmagasiner le plus possible pendant que c'est encore possible de le faire.

# LES EXCÉDENTAIRES : SUIVEZ VOTRE DOSSIER



PAR **GÉRARD  
BRUENLE, ING.**

Délégué substitut  
Québec Lebourgneuf  
et membre du comité  
Griefs et Ad hoc CREA-MSCR

Nous nous sommes toujours battus pour conserver l'expertise de nos ingénieurs à l'interne et pour éviter qu'Hydro-Québec ait recours à des firmes externes. Nos ingénieurs disponibles doivent passer en priorité et la Direction utiliser nos ingénieurs excédentaires conformément à l'article 33 et la lettre d'entente 29.

Des modifications au sujet des employés excédentaires ont été entérinées dans la nouvelle convention. Mais tout d'abord, qu'est-ce qu'un employé excédentaire ?

L'article 2.02.1 stipule : qu'un employé excédentaire est un « employé permanent sans poste spécifique au sein de l'entreprise et dont le nom est ou devrait être inscrit sur la liste dressée en vertu du paragraphe 15.01.1 de la présente convention collective. Les employés dont les statuts sont décrits au paragraphe 15.29 font partie des employés excédentaires. »

Quelles sont les causes qui font qu'un employé devienne excédentaire ?  
L'article 15.29 les énumère :

- L'employé qui revient au travail à la suite d'une absence continue de plus d'un (1) an, pour toute maladie ou accident hors travail laquelle absence est compensée en vertu du RASILD pour un employé permanent, ou du RPS pour un employé temporaire ;
- L'employé qui revient au travail à la suite d'un congé sans solde de plus de six (6) mois ;
- L'employé qui revient au travail à la suite d'un congé à traitement différé de plus de cinquante-quatre (54) semaines ;
- L'employé qui termine une assignation temporaire de plus de vingt-quatre (24) mois ;
- L'employé qui, pour des raisons de

santé, n'est plus en mesure d'accomplir son travail ;

- L'employé à qui la Direction a accordé un permis d'absence d'une durée de plus de six (6) mois en vertu du paragraphe 9.04.3.

À celle-ci, s'ajoutent les mises en disponibilité selon la procédure de l'article 15.26 pour les mouvements de personnel dits imposés à cause d'un manque de travail ou celles de l'article 15.38 pour les mouvements de personnel imposés par une décision administrative.

La liste des excédentaires est très importante et il incombe à la Direction de la dresser et de la rendre accessible au Syndicat en incluant les informations importantes à considérer par les différents comités conventionnés. Notamment, cette liste en vigueur le dernier jour d'affichage est celle que les gestionnaires et le comité de nomination des ingénieurs (CNI) doivent considérer dans le processus de sélection.

La liste des d'excédentaires comporte essentiellement :

- Noms des excédentaires ;
- Matricule de l'ingénieur ;
- L'unité d'origine ;
- La Direction et le Groupe ;
- La spécialité ;
- Le ou les diplômes obtenus ;
- La date de disponibilité ;
- Le quartier général ;
- Date des affectations temporaires ;
- Compteur (36 mois) et toute information en lien avec la suspension du compteur.

Sachez que ni les ingénieurs ni le Syndicat ne pourront subir de préjudices et ne pourront être tenus responsables de quoi que ce soit si la Direction omet de soumettre la liste des excédentaires au Syndicat conformément à la convention collective.

Il est de la responsabilité des ingénieurs excédentaires de postuler sur des postes, mais il est également de la responsabilité de la Direction de considérer l'expérience et l'expertise de ces ingénieurs pendant le processus de comblement des postes. Il importe que les parties doivent fournir des efforts pour relocaliser les ingénieurs excédentaires, et ce dans le respect de la convention collective. Ces efforts rapporteront non seulement à Hydro-Québec, mais également à nos ingénieurs qui contribuent au succès de l'entreprise. Il est évident que le fait pour un ingénieur de ne pas travailler amenuise ses chances de maintenir à jour ses connaissances.

Mais qu'advient-il lorsqu'un employé devient excédentaire ? Le nouvel article 15.30 convenu lors du renouvellement de la convention collective 2019-2023 et dans lequel la clause du 48 km est maintenue décrit une période de stabilisation de 3 ans.

Par ailleurs, de nombreuses modalités sont ajoutées pour faciliter l'obtention d'un poste ou d'une assignation par un ingénieur excédentaire et maintenir son lieu de résidence, notamment :

- Possibilité d'obtenir un plan de développement pour acquérir une expérience contemporaine en génie dans un domaine de pratique en fonctions des opportunités de postes offerts ;
- Possibilités de modifier des postes avec quartier général satellite ou en favorisant le télétravail.

#### Priorité de nomination des ingénieurs excédentaires (article 15.05.1)

L'ingénieur peut s'opposer à une nomination à plus de 48 km de son quartier général, s'il est dans la période de stabilité.

#### Ordre des priorités des ingénieurs qui satisfont raisonnablement aux exigences :

- Ceux ayant déposé leur candidature ;
- Ceux n'ayant pas déposé leur candidature (poste à moins de 48 km durant la période de stabilité) ;
- Ceux étant relocalisés à plus de 48 km et ayant signifié le souhait de revenir à leur QG d'origine.

#### Traitement des excédentaires

Lorsqu'un employé est déclaré excédentaire, la Direction évalue les moyens nécessaires pour le relocaliser sans déménagement pour une période de stabilité de 36 mois (15.30).

Événements suspendant le compteur de la période de stabilité :

- Durant une assignation temporaire ;
- Durant une invalidité de plus de 6 mois ;
- Durant un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ;

Possibilité de convenir d'un plan de développement d'une durée maximale d'un an. Ce plan peut inclure :

- Formation ;
- Mentorat ;
- Stage ;

En terminant, les fins mots à retenir sont pour l'ingénieur devenu excédentaire de veiller à postuler sur des postes et de vérifier auprès du Syndicat s'il est bien sur la liste des employés excédentaires, ceci afin que la Direction considère son expérience et son expertise en priorité durant le processus de comblement des postes. Il doit par ailleurs, veiller à maintenir ce niveau d'expertise afin de bénéficier d'un maximum de chances d'obtenir un nouveau poste. En définitive, si l'employé excédentaire doit être relocalisé, ce dernier peut bénéficier des mesures compensatoires particulières décrites à l'article 27.07.6, incluant un Régime d'indemnités de déménagement.



# LA LISTE DE SOUHAITS



PAR ISABELLE  
SIMARD, ING.

Responsable comité Communications  
et formation syndicale

En lisant le titre, je suis presque certaine que vous avez songé à une liste de cadeaux à offrir ou encore à une liste d'idées pour ceux qui vous en offrent. Je vous en propose plutôt une autre version : à moi de moi.

Si vous acceptez ma proposition, mettez-y ce qui pourrait vous faire passer une belle année. Ce qu'on peut s'offrir à soi est presque infini et un grand budget n'est pas toujours nécessaire, certaines des meilleures choses de la vie sont gratuites. Votre liste pourrait contenir une large étendue de souhaits, laissez libre cours à votre imagination et ne vous mettez pas de limite, ce pourrait être par exemple :

- ❖ Un loisir ou un sport que vous voudriez recommencer
- ❖ Une personne avec qui vous voudriez prendre ou reprendre contact
- ❖ Un restaurant à essayer
- ❖ Un livre à lire
- ❖ Un nouvel emploi
- ❖ Un artiste à découvrir
- ❖ Un spectacle à voir
- ❖ Un vin ou une bière à goûter
- ❖ Une qualité à acquérir
- ❖ Un moment de paix à votre portée
- ❖ Et pourquoi pas une douce folie ...

Si le coeur vous en dit ajoutez quelques items débutant par « Je ne souhaite plus ... », ils vous sont peut-être même venus à l'idée en listant vos souhaits et comme on dit, *Less is more*. Le délestage, dans ce cas-ci, est une bonne nouvelle!

Je vous souhaite tout ce qu'il faut pour réaliser votre liste  
et un Joyeux 2022!



Spécialités:  
Construction et entretien  
de lignes de transmission



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

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

**T : 418 362.2527**

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

RBQ 2321-1642-52  
ISO 9001

**SPÉCIALISTES  
DE L'ÉNERGIE  
ÉLECTRIQUE**



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

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

**BUCAN** *Spécialistes Innovateurs en Chauffage Industriel*

ÉLÉMENTS CHAUFFANTS BUCAN INC.

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

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

# PLANS DE FORMATION INGÉNIEURS

## CYCLE 2022-2023



PAR **BENOIT**  
**DIONNE, ING.**  
Responsable des  
comités Formation et  
Santé et sécurité

Le temps est venu de préparer votre plan de formation pour le **cycle 2022-2023** et il est dans votre intérêt de le faire en grand nombre! Nous comptons fortement sur votre collaboration afin de dépasser le taux de participation des cycles antérieurs. En effet, pour le cycle 2020-2021, le taux était légèrement supérieur à ceux des élections municipales ou scolaire avec un maigre 55 %. C'est vous qui serez gagnant en prenant le temps d'inscrire votre plan de formation dans votre espace personnel d'AgiliT.

Depuis 2009, les ingénieurs membres de l'OIQ ont l'obligation de suivre 30 heures de formation bisannuelle. Comme vous le savez déjà, notre Convention collective nous donne la possibilité de suivre au minimum 7 jours de formation en utilisant le code 1FTI : Ce n'est pas 49 heures, mais bien **7 jours minimum**. Le plus important, au risque de se répéter, **c'est de créer un plan de formation dans AgiliT**.

Pourquoi ne pas profiter de votre plan de formation pour vous inscrire aussi à des cours de savoir-être pour maintenir vos relations interpersonnelles harmonieuses ou encore en communication afin d'améliorer vos qualités de communicateur ? D'ailleurs, ce type de développement pourrait vous être très utile pour répondre à certaines des exigences comportementales requises lors de l'application sur un poste vacant à l'interne d'HQ.

Voici donc quelques exemples provenant de différents sites Internet de formation continue :

- Écrire efficacement ;
- PowerPoint efficace ;
- Incivilité ;
- Favoriser le travail collaboratif ;
- Être productif et efficace en mode télétravail ;
- Etc.

Par ailleurs, il n'est pas nécessaire d'attendre que votre plan soit parfait avant de le présenter à son supérieur immédiat pour approbation, car vous avez toujours la possibilité de le réviser au cours du cycle bisannuel. On se répète encore une fois: L'important c'est d'en inscrire un dans AgiliT avant la date butoir du 28 février 2022.

Si vous avez de la difficulté à compléter, à signer ou à faire signer votre plan de formation dans AgiliT, vous devriez consulter les aide-mémoires créés par les ressources humaines d'Hydro-Québec (RHHQ) pour vous aider, vous et votre gestionnaire. Ces aide-mémoires sont disponibles sur l'intranet HQ à l'adresse suivante : [Espace RH/Carrière/Évolution de carrière/Plan de formation-ingénieurs](#)

Aussi, vous avez toujours la possibilité de demander de l'aide aux RHHQ, à votre gestionnaire, à vos collègues ou encore à l'un de vos délégués syndicaux.

Cette année, les membres du comité formation ont demandé à la Direction que le sujet des plans de formation soit abordé lors de vos rencontres individuelles avec votre gestionnaire, et ceci, dans le cadre du programme d'HQ « **Lumière sur notre talent** ».

À cet effet, voici un extrait du site AgiliT dans la section Développement :

« *Les rencontres entre employés et gestionnaires sont des moments clés, des occasions pour parler de talent : c'est une **responsabilité conjointe** de documenter ici ses rencontres individuelles pour parler de son développement, de ses réalisations, de ses compétences, de ses ambitions, et de ses attentes de l'un envers l'autre.* »

Finalement, les membres du comité vous suggèrent de regarder la capsule de formation intitulée « **Plan de formation** » sur le site du SPIHQ dans la section réservée aux membres.

Vous devez copier le lien <https://spihq.qc.ca/document/categorie/capsule-de-formation> dans le navigateur Internet de votre choix.



Syndicat professionnel  
des ingénieurs  
d'Hydro-Québec

# L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE : PRODUIT D'UNE PANDÉMIE OU VISION D'AVENIR?



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



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



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

Résultats du sondage : ce que pensent les membres des Assemblées Générales virtuelles

Le comité Surveillance a effectué un balisage auprès d'autres syndicats d'ingénieurs et de professionnels pour échanger sur les dispositions prises pour tenir les assemblées annuelles ainsi que les élections en mode virtuel. Le comité avait également recommandé, dans son dernier rapport annuel, de réaliser un sondage auprès des membres pour obtenir leur appréciation d'une assemblée générale virtuelle.

Brièvement, tous les syndicats consultés ont tenu leurs assemblées en mode virtuel en raison des contraintes de la santé publique dues à la COVID-19. Plusieurs syndicats avaient déjà instauré un système de vote sur une plate-forme numérique et avaient déjà dissocié l'élection des officiers de l'assemblée, dans le but d'alléger l'assemblée générale, mais aussi pour faciliter l'accès au vote des membres en région. Les pratiques des autres syndicats sont donc assez différentes des nôtres à cet égard.

Au mois de juin dernier, nous avons transmis un sondage portant sur la question des assemblées virtuelles à tous les membres pour lesquels le SPIHQ détenait une adresse de courriel personnelle.

La réponse au sondage a été très bonne témoignant de l'intérêt des membres pour ce sujet : 601 réponses (environ 28 % des membres) !

Le comité Surveillance s'est réuni pour discuter des questions et des informations que nous souhaitions dégager de l'exercice et a pu compter sur la collaboration du comité Communications et formation syndicale pour la mise en forme du sondage. Les principaux résultats sont résumés, par thèmes, dans les sections suivantes.

**Participation aux assemblées générales et appréciation de la formule virtuelle**

Pour ce qui est de la participation, 70 % des répondants ont assisté à au moins l'une des assemblées virtuelles, 2 % ont dit ne pas avoir participé en raison du mode virtuel et 28 % ont dit ne pas avoir participé pour d'autres raisons que le mode de diffusion.

Des personnes ayant assisté à l'assemblée de septembre 2020, 92 % se sont dit satisfaites et ont donné une cote égale ou supérieure à 7 sur 10. Pour l'assemblée d'avril 2021, le niveau de satisfaction est légèrement plus faible, soit 87 %.

Interrogés sur leur appréciation des moyens technologiques déployés, 99 % ont estimé qu'ils étaient adéquats pour la tenue d'assemblées à distance.

Plusieurs suggestions d'amélioration ont été fournies dans le champ disponible à cet effet. Le commentaire le plus fréquent concerne le souhait que la durée de l'assemblée soit mieux contrôlée en limitant la durée accordée à chacun des sujets et en s'assurant de respecter les durées prévues.

Plusieurs membres ayant assisté aux deux assemblées ont mentionné avoir apprécié l'ajout de la possibilité de faire des interventions en temps réel avec vidéo. Le SPIHQ est tout de même conscient que l'outil ne permet pas la même interaction qu'en présentiel. Toutefois, en raison des besoins grandissants des organisations et l'innovation qui en résulte, des améliorations à cet égard sont attendues.

#### Tenue des élections et votes

85 % des répondants au sondage sont en faveur d'un vote en ligne préalable à l'assemblée générale (AG) pour l'élection des membres du Bureau et ceux du comité Surveillance.

86 % des répondants au sondage sont en faveur d'un vote électronique préalable à l'AG lors d'une entente de principe pour le renouvellement de la convention.

Il est à noter que le comité Surveillance a réalisé un balisage auprès d'autres syndicats et ces pratiques sont déjà répandues. Puisque le vote par procuration n'est pas admis, elles permettent aux personnes éloignées, pour qui le déplacement vers Montréal est peut-être plus difficile, de pouvoir exercer leur droit de vote plus facilement.

#### Assemblées générales extraordinaires

84 % des répondants pensent que les votes sur les ententes de principe ou sur un autre sujet d'importance pourraient être tenus lors d'une assemblée générale extraordinaire en mode virtuel uniquement.

Les commentaires formulés par de nombreux répondants tendent à indiquer que la différence entre une assemblée générale annuelle et une assemblée générale extraordinaire n'est pas bien comprise. L'assemblée générale extraordinaire est une assemblée additionnelle à l'assemblée annuelle servant à disposer de préoccupations émergentes de grande importance relevant de l'Assemblée Générale des membres : une convention collective, une destitution d'un membre du Bureau ou d'un membre du comité Surveillance, un mandat de grève, etc.

#### Orientation souhaitée après le retour à la normale

Le sondage demandait de choisir le mode d'assemblée préféré parmi quatre options potentielles après un retour à la normale. Les options et les pourcentages associés sont les suivants :

- Assemblée en présentiel à Montréal : 8 %
- Assemblée générale virtuelle : 31 %
- Assemblée hybride et présentiel avec webdiffusion sans interaction : 8 %
- Assemblée hybride et présentiel avec virtuel permettant une participation : 53 %

L'option la plus populaire, est l'AG hybride avec participation possible. Les deux options d'assemblées hybrides étaient accompagnées de la note « selon perspective future ». La façon de mettre en œuvre une assemblée virtuelle hybride est encore à déterminer. Ce mode ne sera peut-être pas évident à adopter à court terme.

Cependant, les résultats démontrent clairement qu'à la suite de l'expérience vécue peu de membres souhaitent conserver une assemblée uniquement en présentiel à Montréal. Néanmoins, si cette option était retenue, 39 % des membres disent que les probabilités d'y assister serait grande (cote 7 à 10). Or, typiquement, les assemblées générales en présentiel à Montréal ont attiré par le passé environ 10 à 15 % des membres. Lorsqu'un vote sur la convention collective était au programme, la participation pouvait dépasser 50 %.

Certains membres ont fait remarquer que la rencontre virtuelle unique met tous les membres sur un pied d'égalité. Il est clair que dans le passé, l'effort requis pour les membres en région de se déplacer pour voter sur une convention collective ou sur toute autre question touchant le SPIHQ était disproportionné par rapport aux membres situés à Montréal. Le SPIHQ rembourse les frais de déplacement et accorde des libérations de temps, mais le membre doit quand même assumer un certain nombre d'heures non-compensées et les désagréments liés au déplacement (organisation familiale etc.).

### Dispersion géographique et représentativité

65 % des répondants résident à moins de 50 kilomètres du centre-ville de Montréal. Ce qui est approximativement la distribution géographique des membres du syndicat.

### Conclusion

Les résultats de la consultation tendent à démontrer qu'une large part des membres souhaitent que les assemblées restent en mode virtuel après un retour à la normale, même si quelques inconvénients sont relevés tels que : la perte d'interaction sociale, les difficultés de tenir des débats et des périodes de questions et l'absence de perception des réactions des personnes présentes à l'assemblée.

Les assemblées virtuelles ont aussi des avantages dont la démocratisation ; car l'accès est le même pour tous. Naturellement elles permettent de grandes économies de coûts, de l'ordre de 75 % des coûts d'une assemblée en présentiel qui typiquement pouvait coûter environ 250 000 \$ à 300 000 \$. Une formule hybride souhaitée par les membres, qui n'est pas encore mise au point, pourrait ne pas être aussi économique.

La consultation démontre clairement que les membres souhaitent pouvoir voter à distance après un retour à la normale et se montrent très ouverts à la possibilité de tenir des votes préalables à l'assemblée. Le balisage effectué par le comité Surveillance a révélé que cette pratique est déjà adoptée par d'autres syndicats de professionnels.

Même si la période de sondage est terminée, les commentaires des membres seront accueillis et considérés par le comité Surveillance dans ses recommandations futures. Les résultats de ce sondage ainsi que tous les commentaires reçus des membres permettent de nourrir la réflexion sur les assemblées générales à venir et la tenue de votes. Vous pouvez nous faire parvenir vos commentaires par courriel à l'adresse [surveillance@spihq.qc.ca](mailto:surveillance@spihq.qc.ca).

## ÉLECTIONS / ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2022

Trois postes au Bureau du SPIHQ seront à pourvoir par élection  
à l'assemblée générale du 29 mars 2022:

- **Président**
- **2<sup>e</sup> Vice-président**
- **Trésorier**

### Un de ces postes vous intéresse?

Vous avez jusqu'au 30 janvier 2022 pour manifester votre intérêt à [adjointe@spihq.qc.ca](mailto:adjointe@spihq.qc.ca) afin que votre candidature soit publiée dans L'Écho!

N'oubliez pas d'inclure:

- **Votre photo**
- **Votre texte de présentation**  
(maximum 250 mots)
- **Les annexes 1 et 2 du Code d'éthique et l'annexe 1 de la Politique de confidentialité dûment signées.**

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

Une procédure exceptionnelle a été prévue comme lors de l'AG 2021: soit l'enregistrement d'une vidéo (5 minutes, format mp4) permettant la présentation de votre candidature ou encore la rédaction d'une lettre de motivation avec photo, affichée lors de la présentation Powerpoint. Les vidéos doivent être acheminées au Syndicat au plus tard un (1) mois avant l'AG, soit le 28 février 2022.

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



**CANMEC**



418.543.1515  
1.844.533.1515



canmec.com

**3M** Science.  
Au service de la Vie.<sup>MC</sup>

## Besoin d'un ruban assez robuste pour les hivers canadiens?

Nous avons la solution pour vous.

Ruban isolant en vinyle de qualité professionnelle de  
grand rendement Super 88 Scotch®



### Caractéristiques et avantages :

- Rendement excellent par temps froid
- Plage de températures : -18 à 105 °C (0 à 221 °F)
- Excellente résistance à l'abrasion, à l'humidité, aux alcalis, aux acides, à la corrosion et à diverses conditions météorologiques
- Compatible avec l'isolant rigide des câbles diélectriques et les composés d'épissure synthétiques et en caoutchouc
- Empêche la corrosion des conducteurs

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

3M, 3M Science, Au service de la Vie., Scotch et le motif écossais sont des marques de commerce de 3M, utilisées sous licence au Canada. © 2019, 3M. Tous droits réservés. 1811-13436b F



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 de ce qu'il nous transmet.

Merci, Louis, pour ton implication soutenue avec nous.

Le Bureau

## LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE, MYTHE OU RÉALITÉ?



Photo : Ordre des  
ingénieurs du Québec

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

### Un peu d'histoire

À la fin des années 80 apparaissait un concept qui allait donner lieu à d'interminables discussions, la discrimination systémique. Il nous arrivait des États-Unis, en fait des facultés de sciences sociales de grandes universités américaines. Il s'agissait d'une démarche visant à examiner certains groupes sociaux bien identifiés, et à comparer leurs conditions de travail par rapport à d'autres. Dans un premier temps, il fallait identifier des groupes (les femmes, les minorités visibles, religieuses, etc) et ensuite examiner leur présence dans différentes catégories d'emploi et leurs conditions de travail. Par exemple, pour les hommes et les femmes, comparer leur présence dans différentes catégories d'emploi (en termes de représentation dans chacun des métiers ou professions), ou leurs conditions de travail (salaires, échelles de salaires, promotions) ne présentaient pas de difficultés particulières. Idem pour les minorités visibles, religieuses, en fait tous les groupes peuvent se retrouver ainsi comparés entre eux. Bien entendu, des précautions s'imposaient pour nous assurer que nous comparions des femmes à des hommes ayant les mêmes caractéristiques en termes d'âge, de formation, etc. Mais les statisticiens peuvent isoler ces facteurs et nous assurer que nos comparaisons tiennent la route. Cette méthode d'analyse allait servir un principe reconnu depuis un certain temps, mais qui servait de slogan électoral sans grande portée « À travail égal, salaire égal »

Ici, au Canada, rappelons que la Cour suprême avait tranché qu'une entreprise

qui n'embauchait pas de femmes dans des postes de cols bleus violait la Constitution, et lui a imposé de nouvelles règles d'embauche, la forçant à embaucher des femmes dans ces emplois. Au Québec, dès 1975, le législateur reconnaissait le principe « À travail égal, salaire égal ». Entre le principe et sa mise en œuvre, il y a souvent un chemin long et sinueux. C'est ici qu'allait servir les éléments d'analyse découlant des études de la discrimination systémique. Non seulement allait-on pouvoir vérifier la présence de discrimination systémique en emploi, mais nous pourrions vérifier si les correctifs appliqués allaient la contrer.

### Hydro-Québec : Des débuts modestes

Pour déterminer les groupes que nous suspicions de discrimination, nous avons donc entamé le processus d'administration des questionnaires à l'ensemble des employés. La démarche avait suscité une grogne très modeste. Assez curieusement, en autant que je me souviens, quelques collègues ont contesté les questions concernant leur ...religion! Il faut dire qu'ils venaient surtout d'Europe de l'Est, où leurs communautés avaient fait l'objet de persécutions implacables. L'un d'entre eux, pourtant pas militant pour deux sous, a longuement discuté de cette question avec moi et a fini par refuser de répondre à ces questions.

À la fin, au Québec en général, et à Hydro-Québec en particulier, les chiffres ne laissaient planer aucun doute, il y avait une forte discrimination contre les femmes et les minorités visibles.



Comme les femmes constituaient un bassin plus important numériquement, les gouvernements ont décidé d'attaquer sur ce front. À cet égard, le gouvernement fédéral a lancé les discussions et fait œuvre de pionnier, les provinces et leurs sociétés publiques ont suivi. Et pour encadrer et uniformiser le processus, le gouvernement faisait adopter en 1996 la Loi sur l'équité salariale.

Avant de continuer, quelques remarques s'imposent. Tout d'abord, il y avait alors un groupe pour lequel la discrimination faisait partie d'une Loi, les Autochtones. Nous faisons face ici à un racisme d'État visant un ethnocide, rien de moins. Cette forme de discrimination est bien la pire, et nous n'avons pas besoin de faire pour les Autochtones le travail de comparaison que nous devons faire pour les autres. Même aujourd'hui, si nous avons réalisé certains progrès, nous sommes encore bien loin du but, et les études de discrimination systémique ne s'appliquent pas à de telles populations. Nous partons encore de trop loin même aujourd'hui pour mettre à profit ces techniques. Il y avait un autre argument que nous entendions alors moins souvent qu'aujourd'hui, et qui visait à discréditer la méthode en insistant surtout sur les résultats pour les minorités visibles. Selon ses tenants, Il ne faudrait pas se fier à une méthode visant à contrer la discrimination qui vient d'un pays, les États-Unis, où on pratique ouvertement le racisme. Les Américains n'auraient donc de

leçons à donner à personne. Cet argument soulève une question intéressante. En effet, comment diable un pays où il n'y aurait aucune discrimination pourrait-il inventer une méthode pour l'analyser et la contrer? Cet argument ne valait donc pas cher même s'il court encore aujourd'hui. Pour notre part, nous avons appliqué la Loi avec l'entreprise.

#### La Loi sur l'équité salariale

La loi prévoyait une Commission qui veillerait à appliquer uniformément la Loi et à fournir des outils pour y arriver. Elle devait donc fournir un règlement assez rapidement après sa création, de sorte que les mesures pour nous débarrasser de la discrimination salariale serait en vigueur en 2001. Quand j'ai quitté mon poste pour cause de santé au début 2003, le règlement se faisait attendre. De mémoire, il a été déposé l'année de mon retour au travail, en 2005....

À Hydro-Québec, nous n'avons pas attendu la fin de ces discussions byzantines à la Commission pour appliquer la Loi. Nous pouvions nous passer du règlement. Avec la partie patronale, nous avons créé un Comité paritaire qui a comparé la situation des ingénieures à celle des ingénieurs. La tâche était lourde, mais notre comité s'en est bien acquitté. Il a fini par conclure que nos consœurs n'étaient pas victimes de discrimination. À noter toutefois que nous pouvions comparer les hommes et les femmes dans notre groupe, la taille des échantillons le permettait. Bien entendu, l'ingénierie était, et est encore une profession masculine, les femmes

qui y travaillent sont moins discriminées que celles œuvrant dans ce que nous appelons à l'époque des métiers traditionnellement féminins. Je ne dis pas que la situation de nos consœurs était exempte de discrimination. Par exemple, avant les congés parentaux, apparus à la fin des années 70, les femmes qui accouchaient devaient démissionner de l'entreprise. En général, elles pouvaient être réembauchées si elles le souhaitaient. Mais elles pouvaient au moins bénéficier des mêmes conditions que les hommes.

Et les minorités visibles? Comme nous avons mis beaucoup de temps sur le dossier des femmes, je ne me souviens pas avoir vu l'entreprise faire la moindre avancée pour ce dossier. Il serait certes intéressant de refaire l'exercice statistique avec les femmes et les minorités visibles pour vérifier si nous avons vraiment réussi des progrès dans l'un comme dans l'autre. Mais autant la discrimination systémique a été reconnue pour les femmes, le texte de la Loi la reconnaissait explicitement, autant le concept de discrimination systémique passe difficilement au Québec pour les minorités visibles. Alors que nous constatons le travail à faire pour les métiers traditionnellement féminins, voyez les conditions de travail des infirmières et des éducatrices de CPE, nous serions venus à bout de la discrimination systémique pour les minorités visibles sans rien faire! Nier un problème ne le solutionne pas, et quand viendra le temps de le régler, les moyens vont sembler disproportionnés.

#### 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.

# SANTÉ ET SÉCURITÉ



PAR **BENOIT  
DIONNE, ING.**  
Responsable des  
comités Formation et  
Santé et sécurité

**Nul besoin de vous dire que nous vous souhaitons la santé et par-dessus tout, une année 2022 sans accident.**

Si vous êtes témoins d'une **Situation à Potentiel Gravité Élevé (SPGÉ)** ou d'un **Événement à Potentiel Gravité Élevé (ÉPGÉ)**, les membres du comité vous demandent de réagir afin de désamorcer la situation et de procéder au signalement dans les plus brefs délais via le formulaire disponible sur le site Santé et Sécurité d'Hydro-Québec à l'adresse suivante :

<http://intranet.hydro.qc.ca/santesecurite/3503.htm>

**Lien direct pour le formulaire numérique :**

[Signalement d'un événement accidentel ou d'un incident \(https://www.hydroquebec.com/sefco2016/interne/963-1776-signalment-evenement-accidentel-ou-incident.html\)](https://www.hydroquebec.com/sefco2016/interne/963-1776-signalment-evenement-accidentel-ou-incident.html)

Nous avons aussi la chance, chez HQ, de pouvoir signaler un SPGÉ/ÉPGÉ par téléphone aux numéros suivants :

- interne : **840-4244**
- externe : **514 840-4244**

Ce rappel est fait en vous mentionnant que l'objectif de cette démarche est d'éviter la récurrence d'un événement accidentel. Il est à noter qu'aucune mesure disciplinaire ne sera donnée lors d'un signalement, car l'objectif n'est pas de discréditer ou de ridiculiser un collègue (ingénieur ou non).

Les membres du comité Santé et sécurité constatent qu'une grande quantité d'événements ne sont pas déclarés. Nous faisons donc appel à votre collaboration, car vous êtes nos yeux aux quatre coins du Québec, puisque nous pouvons réellement sauver des vies et faire une différence !!!

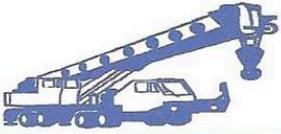
Suite au signalement, une équipe indépendante prendra en charge le signalement pour le faire cheminer. Si le signalement correspond aux critères de SPGÉ ou ÉPGÉ, un comité d'analyse sera alors formé pour analyser et traiter ce dossier.

Ainsi, tous les signalements sont enregistrés, traités et suivis dans le système Enablon pour l'ensemble des groupes d'Hydro-Québec. Par ailleurs, ce processus encadre aussi les personnes externes à Hydro-Québec comme les entrepreneurs.

Pour plus d'information, vous êtes invités à consulter le site SST d'HQ avec lien suivant :

[Principales étapes de l'analyse d'un événement accidentel ou d'une situation dangereuse](http://intranet.hydro.qc.ca/santesecurite/26.htm) ou (<http://intranet.hydro.qc.ca/santesecurite/26.htm>)

**Au risque de se répéter, nous vous souhaitons la santé et par-dessus tout, une année 2022 sans accident.**



**Claude Tremblay**  
administrateur

## TREMBLAY GRUES SERVICES INC.

### LOCATIONS DE GRUES

Licence RBQ: 2317-1796-43

85, Bord de l'eau  
Salaberry-de-Valleyfield (Qc) J6S 0A2

Tél.: 450 371-3881  
1-800-419-3881  
Fax: 450-9283



Hydro-Québec et IPEX Électrique Inc., partenaires pour accomplir les travaux

[ipexna.com](http://ipexna.com) | 1-866-473-9462

Produits fabriqués par IPEX Électrique Inc. SuperDuct<sup>®</sup> est une marque de commerce d'IPEX Branding Inc.



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

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



CARTE SOLUTION HYDRO

**BELZONA**  
Réparer • Protéger • Améliorer | **DISTRIBUTEUR  
AGRÉÉ**

# ESPÉRANCE DE VIE

## QUAND ON Y PENSE, ON PRÉVOIT MIEUX



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

Saviez-vous qu'au Québec on a une espérance de vie parmi les plus élevées au monde ? Nous allons profiter de cette belle nouvelle pour regarder différents aspects de l'espérance de vie et réaliser à quel point cet indicateur simple est pertinent pour suivre les populations, mais ne dit pas tout surtout lorsque vient le temps de planifier sa période de retraite.

Nous verrons sa signification, les résultats au Québec et au Canada, comment nous nous positionnons dans le monde, son évolution historique, son lien avec la qualité de vie et son utilisation adéquate ou complémentaire dans l'évaluation, prudente, des années de retraite.

### Que signifie l'espérance de vie ?

L'espérance de vie est principalement basée sur la mortalité d'une population pour une année donnée et représente la moyenne de l'âge des décès. Plus précisément, selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) [1] : « l'espérance de vie d'une population mesure le nombre moyen d'années qu'une population pourrait s'attendre à vivre si elle était soumise tout au long de sa vie aux conditions de mortalité d'une année ou d'une période donnée. Elle peut être calculée à tout âge et représente alors le nombre moyen d'années restant à vivre au-delà de cet âge ».

C'est un indicateur statistique qui reflète directement la santé et les conditions de vie d'une population. L'espérance de vie varie ainsi selon les années en fonction de la santé de la population, des conditions socio-économiques et des tragédies humaines (catastrophes, guerres, épidémies, etc.). Plus l'espérance de vie est élevée dans un pays, plus il y a de chances d'y vivre plus longtemps.

### Espérance de vie d'une population vs d'une génération

Dans le langage courant, l'espérance de vie est un indicateur associé à une population donnée et varie selon les années. C'est l'espérance de vie **d'une population**. Toutefois, il est aussi possible de déterminer l'espérance de vie pour toutes les personnes nées, par exemple en 1900, une fois cette génération éteinte. C'est l'espérance de vie **par génération**. Elle représente la durée de vie moyenne réelle d'une génération donnée.

Les démographes privilégient l'espérance de vie par génération quand ils regardent le passé et l'espérance de vie d'une population quand ils regardent les tendances actuelles. Dans cet article, c'est principalement l'espérance de vie d'une population qui est discutée.

### Résultats au Québec vs Canada-Monde

Selon les données de 2020 de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), l'espérance de vie à la naissance s'établit à 80,6 ans chez les hommes et 84,0 ans chez les femmes tandis que l'espérance de vie à 65 ans s'établit à 19,4 ans pour les hommes et à 21,8 ans pour les femmes.

Tel que précisé par l'ISQ, « plus un individu avance en âge, plus l'âge qu'il peut espérer atteindre augmente. Ainsi, les personnes ayant déjà survécu jusqu'à 65 ans peuvent espérer atteindre, selon la table de mortalité du moment, un âge plus élevé que l'espérance de vie à la naissance ». En effet, à 65 ans l'espérance de vie atteint 84,4 ans (= 65+19,4) pour les hommes et 86,8 ans (= 65+21,8) pour les femmes, chiffres supérieurs à ceux à la naissance (80,6 ans pour les hommes et 84,0 ans pour les femmes).

Pour les années 2017-2019, comme indiquée dans le tableau, l'espérance de vie moyenne au Canada est à la naissance de 80,0 ans pour les hommes et de 84,2 ans pour les femmes.; À 65 ans elle est de 19,5 ans pour les hommes et de 22,2 ans pour les femmes. Le Québec est légèrement supérieur à la moyenne canadienne.

Espérance de vie	Canada	Québec
<b>2017-2019</b>	(Ans)	(Ans)
<b>À la naissance</b>		
Femmes	84,2	84,5
Hommes	80,0	81,1
<b>À 65 ans</b>		
Femmes	22,2	22,0
Hommes	19,5	19,6

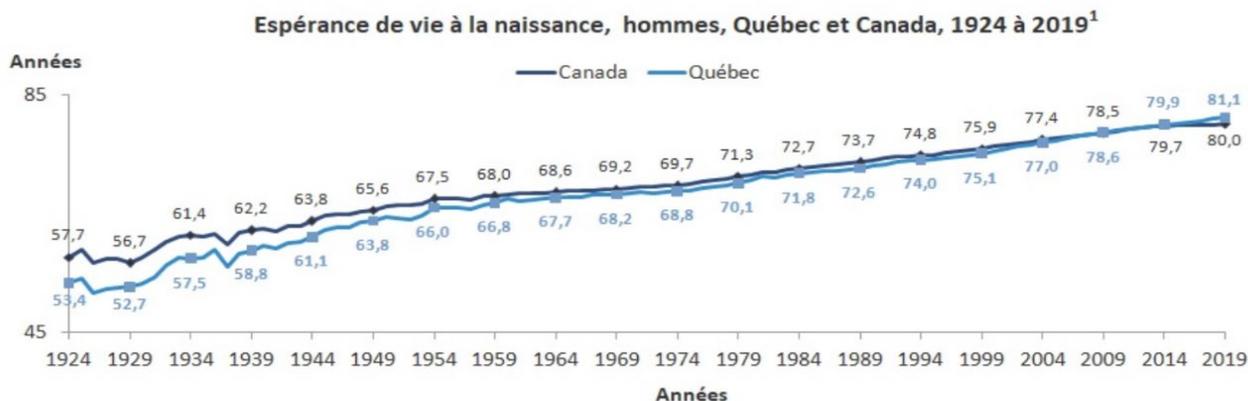
Selon les dernières données de l'OCDE [2], pour l'espérance de vie à la naissance, le Canada est au douzième rang pour les hommes et au quinzième rang pour les femmes, parmi les 22 états de l'OCDE. La position du Canada augmente pour l'espérance de vie à 65 ans, il est quatrième pour les femmes et troisième pour les hommes. C'est-à-dire que le Canada fait partie des cinq meilleurs mondiaux pour l'espérance de vie à 65 ans.

En 2019, pour l'espérance de vie à la naissance, le Québec [3] se classait, dans l'OCDE, autour du septième rang pour les hommes et du dixième rang pour les femmes. En 2015-2017, il se classait au premier rang en Amérique du Nord. Autrement dit, le Québec est privilégié et son espérance de vie reflète une richesse collective.

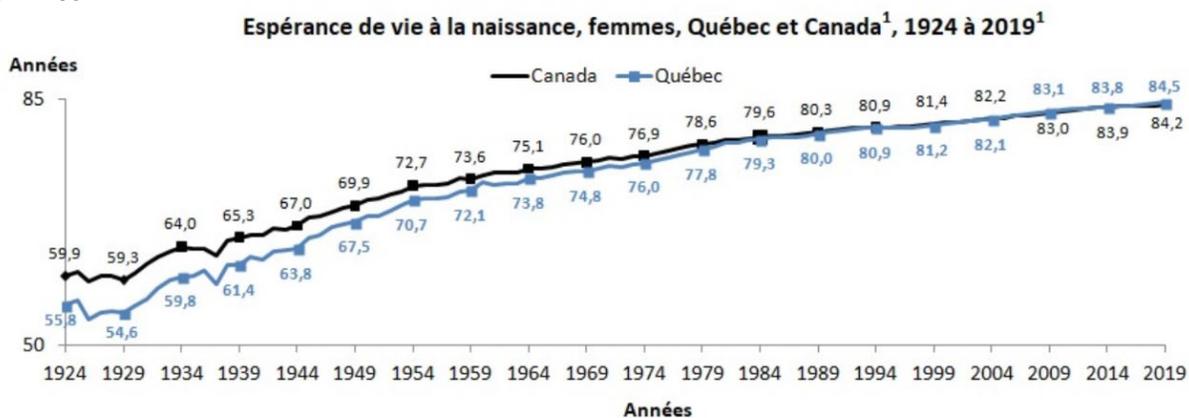
### Évolution historique de l'espérance vie au Québec

Au niveau de l'évolution de l'espérance de vie, elle augmente lorsque les conditions d'hygiène (salubrité et vaccination), environnementales et socio-économiques s'améliorent. L'évolution historique entre 1924-2019 de l'espérance de vie, de génération et de population, sont indiquées dans les figures suivantes [3].

Pour les hommes



Pour les femmes



L'espérance de vie à la naissance s'est accrue rapidement, plus de 20 ans, entre 1924-2019. Un facteur important a été la chute de la mortalité infantile [4] dans les années 1950 [6]. Au Québec par exemple, pour 100 000 naissances, en 1931, 11 721 décédaient alors qu'en 2011 ce n'était que 492 décès.

### Espérance de vie ajustée sur la santé

L'augmentation marquée de l'espérance de vie (EV) est une très bonne nouvelle, mais elle ne nous renseigne pas sur la qualité des années supplémentaires gagnées. Serons-nous peu ou gravement malade ? Avec des handicaps légers ou importants ? La qualité de vie est aussi un indicateur important pour chacun d'entre nous.

Statistique Canada [6] fournit un indicateur sommaire qui intègre des renseignements sur la mortalité (comme l'espérance de vie), mais aussi sur l'état de santé. La mesure de l'état [7] de santé est basée sur huit attributs de l'état de santé : la vision, l'ouïe, la parole, la mobilité, la dextérité, l'émotion, la cognition et la douleur. L'indicateur espérance de vie ajustée en santé (EVAS) « représente le nombre d'années de vie en bonne santé auxquelles on peut s'attendre, en fonction de l'expérience moyenne de la population, si les tendances actuelles de la mortalité et des états de santé persistaient. » Les dernières évaluations de comparaisons entre l'espérance de vie (EV) et l'espérance de vie ajustée sur la santé (EVAS) sont représentées dans le tableau suivant :

	Hommes			Femmes		
	(Ans)			(Ans)		
À la naissance	EV	EVAS	Diff	EV	EVAS	Diff
1995	74,9	65,0	<b>9,9</b>	80,9	67,8	<b>13,1</b>
1999	76,0	67,4	<b>8,6</b>	81,4	70,1	<b>11,3</b>
2001	76,9	67,3	<b>9,6</b>	81,9	69,8	<b>12,1</b>
2005	77,9	68,1	<b>9,8</b>	82,6	70,6	<b>12</b>
2010	79,1	69,3	<b>9,8</b>	83,5	71,3	<b>12,2</b>
2015	79,8	69,0	<b>10,8</b>	83,9	70,5	<b>13,4</b>
À 65 ans	EV	EVAS	Diff	EV	EVAS	Diff
2005	17,7	13,5	<b>4,2</b>	20,9	14,7	<b>6,2</b>
2010	18,6	14,2	<b>4,4</b>	21,6	15,2	<b>6,4</b>
2015	19,2	14,4	<b>4,8</b>	22,0	15,3	<b>6,7</b>

DES SYSTÈMES D'ENTRAÎNEMENT

# À TOUT ÉPREUVE



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

SEW  
SPECIAL  
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

# 50 ANS TENAQUIP

FOURNITURES, SOLUTIONS & ÉQUIPEMENT INDUSTRIELS

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

CANADA  
**LES SOCIÉTÉS  
LES MIEUX  
GÉRÉES**

Membre platine

Une entreprise de chez nous

ISO 9001  
CERTIFICATION™

Intertek

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

Courriel: [info@tenaquip.com](mailto:info@tenaquip.com) • [www.tenaquip.com](http://www.tenaquip.com)

# MERCI!

## d'être là au quotidien pour nous et nos familles

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

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

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

**450 \$ d'économie moyenne<sup>1</sup>** pour nos clients des services publics qui regroupent leurs assurances

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

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



**LaCapitale**  
Assurance et services financiers

La Capitale Assurance et services financiers désigne La Capitale assurances générales inc. en sa qualité d'assureur et d'agence en assurance de dommages. En tout temps, seul le contrat d'assurance précède les clauses et modalités relatives à nos prestations. Certains conditions et associations s'appliquent. [1]. Soins de 50 M mentionnés en juin 2017, au prix d'emploi de nos clients 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 au 31 décembre 2016 avant déduction de la prime d'assurance.

De façon générale, à la naissance, l'espérance de vie et celle en santé ont augmentées au fil du temps. Les hommes sont en moins bonne santé et décèdent plus tôt que les femmes. Les années estimées en relativement bonne santé fonctionnelle sont pour les hommes autour de 9-10 années alors que pour les femmes c'est plutôt entre 12-13 années. Si on regarde, les résultats à 65 ans, c'est plutôt 4-5 ans pour les hommes et 6-7 ans pour les femmes.

Le ratio (EVAS /EV), le pourcentage d'années vécues en bonne santé « est demeuré stable; ce qui ne suggère ni réduction ni amélioration de la santé fonctionnelle générale par rapport à l'espérance de vie ». Autrement dit, l'amélioration de l'espérance de vie n'entraîne pas une augmentation supérieure de la période en bonne santé.

Au niveau mondial [6] en 2016, le Canada a 71,20 années de "Healthy Life Expectancy", il est en treizième position. Les années de "Years lived With Disability" sont de 10,66 années pour un total de 81,86 années.

### Retraités : Pour quelle durée ?

Lors de la planification de votre retraite, une question importante est d'estimer pendant combien d'années vous prévoyez être en retraite afin de pouvoir optimiser le décaissement (retrait graduel) de vos placements et pour ceux avec une faible retraite, prévoir les montants nécessaires pour vivre. Si vous êtes un futur centenaire, c'est près de 35 années à prévoir presque autant, voire plus, que votre période d'activité professionnelle.

### Durée basée sur l'espérance de vie : Prudence

L'espérance de vie à la naissance est à éviter, car il ne reflète plus votre situation. Vous avez déjà vécu, donc les hypothèses utilisées pour le calcul ne s'appliquent pas (pour vous, il ne faut plus tenir compte des probabilités de décès pour la période entre 0 ans et votre âge).

L'espérance de vie à 65 ans est plus raisonnable, car c'est l'âge normal de la retraite et elle tient compte seulement des probabilités de décès pour les années futures et non passées. L'Institut Statistique du Québec (ISQ) vous indique la réponse en 2019, c'est 84,4 ans si vous êtes un homme et 86,8 ans si vous êtes une femme.

Est-ce que vous devriez prendre l'espérance de vie à 65 ans de l'ISQ comme référence ? Selon votre situation de santé, la vitesse d'épuisement de vos placements et l'Institut québécois de planification financière (IQPF), il est préférable d'être prudent.

L'espérance de vie à 65 ans suppose que la cohorte des 65 ans et plus, cette sous-population à un temps donné, ne change pas dans l'avenir et que les risques de décès actuels perdurent dans le futur. Deux postulats qui peuvent ne plus s'appliquer à votre situation. Par exemple, si vous êtes déjà atteint d'une maladie très sérieuse, vous différez de la cohorte et les espérances de vie estimées peuvent vous induire en erreur. Les risques de décès ont-ils perdurés ? La COVID-19 est un bel exemple où les personnes plus âgées ont eu un risque de décès accru imprévu dans le calcul initial. La prudence est de mise. N'oubliez pas les hypothèses sous-jacentes.

### Durée raisonnable : Tenir compte du risque de survie

L'espérance de vie à 65 ans d'une femme est, en 2019, de 21,8 ans. Supposons que pour Mme XYZ, toutes les hypothèses utilisées soient raisonnables pour sa situation à elle, c'est-à-dire qu'elle ressemble assez fidèlement à la cohorte de référence utilisée des 65 ans et plus. Disons que Mme XYZ a une rente de retraite d'Hydro-Québec et qu'elle veut s'assurer d'avoir assez d'argent pour vivre ou qu'elle veuille étaler sa période de décaissements (épuisement de ses placements financiers). Est-ce qu'elle peut utiliser les 21,8 années comme durée réelle pour se projeter et planifier sa situation financière future ? Eh bien, pas tout à fait, car elle a 50% de chance de vivre plus longtemps [7].

La durée de 21,8 ans est une moyenne statistique avec un certain risque de dépassement. Statistiquement, il est ainsi possible que 50 % des femmes dépassent cette durée précise. «Pour pallier ce risque de survie, la pratique prudente sera d'ajouter quelques années à l'espérance de vie du particulier. Cette nouvelle durée raisonnable (..) représente un âge auquel 75 % (et non 50 %) des membres d'un groupe homogène (âge atteint, sexe) seront décédés. ».

## Durée raisonnable selon la table de survie de L'IQPF

L'Institut Québécois de planification financière (IQPF) fournit une table de probabilité de survie [8]. Par exemple, dans cette table, il est indiqué qu'à 65 ans pour une femme, il est probable à 25 % qu'elle soit toujours vivante à 96 ans. Autrement dit, elle a 75 % de chance d'être décédée à 96 ans. La durée raisonnable serait donc entre 31 ans (96-65), si on prend 75 % de décès, et 21,8 ans si on prend 50 % de décès de l'espérance à 65 ans, tout dépendra de la situation financière de Mme XYZ.

## Conclusion

Nous avons vu que l'espérance de vie a plusieurs facettes légèrement différentes (selon la population ou la génération, selon l'âge et la santé) et synthétise les avancées sanitaires et de santé d'une société. Le Québec se positionne très bien pour ce qui est une richesse collective. Le Canada est dans les cinq premiers dans le monde, pour l'espérance de vie à 65 ans. L'amélioration est constante depuis le siècle dernier. Les années en santé sont inférieures de 4 à 13 années à celles des espérances de vie correspondantes. Pour estimer sa période de retraite la plus probable, l'espérance de vie doit être utilisée avec prudence. Selon la situation financière, il peut-être plus avantageux d'allonger la durée estimée en tenant compte plus finement du risque de survie et en se basant sur les pratiques de planification financière.

## Références

- (1) Bulletin sociodémographique – Vol.25, n 3, Institut de la statistique du Québec  
<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/la-mortalite-et-lesperance-de-vie-au-quebec-en-2020.pdf>
- (2) Panorama de la Santé 2019—Les indicateurs de l'OCDE  
[https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/panorama-de-la-sante-2019\\_5f5b6833-fr](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/panorama-de-la-sante-2019_5f5b6833-fr)  
Données Espérance de vie à la naissance  
<https://data.oecd.org/fr/healthstat/esperance-de-vie-a-la-naissance.htm#indicator-chart>  
Données Espérance de vie à 65 ans  
<https://data.oecd.org/fr/healthstat/esperance-de-vie-a-65-ans.htm>
- (3) Comparaison Sante Québec  
<https://comparaisons-sante-quebec.ca/esperance-de-vie-quebec-et-comparaisons-internationales/>  
<https://comparaisons-sante-quebec.ca/lesperance-de-vie-au-quebec-une-richeesse-collective/>  
<https://comparaisons-sante-quebec.ca/esperance-de-vie-canada-et-quebec-series-chronologiques/>
- (4) L'espérance de vie des générations québécoises : observations et projections, Institut de la statistique du Québec.  
(p.25 Fig.12, p.36 Figure A2)  
<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/lesperance-de-vie-des-generations-quebecoises-observations-et-projections.pdf>
- (5) Perspective Monde- Outils pédagogique des grandes tendances, Université de Sherbrooke  
<https://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMTendanceStatPays?codeTheme=3&codeStat=SP.DYN.LE00.IN&codePays=CAN&optionsPeriodes=Aucune&codeTheme2=1&codeStat2=SP.DYN.IMRT.IN&codePays2=CAN&optionsDetPeriodes=avecNomP&forceAxe=on>
- (6) L'espérance de vie ajustée sur la santé au Canada  
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-003-x/2018004/article/54950-fra.htm>  
Healthy life Expectancy and years lived with disability  
<https://ourworldindata.org/grapher/healthy-life-expectancy-and-years-lived-with-disability?country=~CAN>
- (7) Articles de Martin Dupras  
<https://www.finance-investissement.com/zone-experts /martin-dupras/esperance-de-vie-en-bonne-sante/>  
<https://www.finance-investissement.com/zone-experts /martin-dupras/risque-de-survie/>
- (8) Normes d'hypothèses de projection, IQPF (Institut Québécois de Planification Financière), p.18  
<https://www.iqpf.org/docs/default-source/outils/iqpf-normes-projection2021.pdf>

# VOS DÉLÉGUÉS SOCIAUX PENSENT À VOUS



PAR **BENOIT  
DIONNE, ING.**  
Coordonnateur des DS  
et Responsable des  
comités Formation et  
Santé et sécurité

Vos délégués sociaux s'unissent pour vous partager leurs souhaits pour la période des fêtes.

Entre autres, on vous souhaite d'avoir :

- Du plaisir en présence de vos familles ;
- De voyager à l'intérieur ou à l'extérieur du Québec ; ou encore,
- Un projet de réception après celui manqué en décembre 2020 ;
- Un temps de repos en restant à la maison ;
- Mais par-dessus tout, de vous reposer mentalement...

De leur côté, les DS se souhaitent pour 2022, entre autres :

- D'être à la hauteur de vos attentes lors de vos demandes de support ;
- D'avoir le temps nécessaire pour vous écouter et échanger des idées ;
- De continuer à s'impliquer dans les activités de Santé mieux-être.

Le premier rôle d'un délégué social est d'écouter et de guider la personne dans le besoin ou en détresse et ce, sans jugement de leur part. Pour y arriver, les délégués sociaux suivent des formations complémentaires pour, entre autres :

- Peaufiner leur approche ;
- Détecter plus facilement les signes de détresse ;
- Devenir de meilleurs guides pour les gens dans le besoin ;
- Garder les lumières du tunnel allumées pour éviter le pire.

En terminant, les délégués sociaux veulent aussi partager avec vous un dernier souhait à la saveur hydro-québécoise.

Pour ce temps des fêtes, on vous souhaite autant de joie, de bonheur et d'amour qu'il y a d'eau dans nos réservoirs. Profitez de ce moment magique pour partager avec vos proches des moments inoubliables.

Joyeuses fêtes!



# PORTRAIT DU COMITÉ GRIEFS



PAR PATRICK  
BERGEVIN, ING.  
Responsable  
du comité Grievs

Le comité existe depuis le 24 août 1966. Sa mission et sa composition ont évolué avec le temps, mais il reste un des comités le plus sollicité. Le comité collabore beaucoup avec les autres comités, mais les membres du comité et l'agente de griefs travaillent aussi étroitement avec le Bureau pour de la représentation et de la négociation sur les gros dossiers. L'agente de griefs permet au comité de fonctionner efficacement en étant au centre de l'organisation du Syndicat en matière de griefs. Les tâches des membres se regroupent principalement en quatre grandes catégories : la gestion de griefs et les arbitrages constituent la majorité de leurs tâches, mais ils font également du service aux membres et aux instances du Syndicat. Voici un peu plus de détails sur les tâches des membres du comité.

## Gestions des griefs

Une multitude de tâches découlent des étapes du processus de griefs et de l'arbitrage et ces dernières tombent dans la cour du comité Grievs.

Les griefs sont rédigés par l'agente de grief, mais le comité peut avoir à réviser le contenu de ces derniers lorsque nécessaire avant de les soumettre au plaignant, que ce dernier soit le membre ou le Syndicat.

Une fois les griefs déposés, le comité convoque des rencontres appelées CRT (Comité des Relations de Travail) avec la gestion et les ressources humaines. Il participe aux différentes enquêtes pour documenter les dossiers des griefs pour leur présentation au protocole d'arbitrage ou pour aller en arbitrage. Il peut également avoir à négocier des règlements de griefs dans l'intérêt du Syndicat.

La priorisation des griefs et de leur traitement est également discutée dans le comité. Les autres syndicats traitent leurs griefs selon l'ancienneté, mais le SPIHQ fonctionne différemment. Les griefs de congédiements et de harcèlements sont généralement priorités dû à leur nature, mais l'ordre de traitement des autres griefs varie selon une multitude de critères stratégiques.

Une fois les griefs résolus, le comité veille à l'exécution des sentences arbitrales et au respect des lettres d'ententes et des règlements de griefs.

Dans certains cas, le comité peut également communiquer avec les autres syndicats afin de partager de l'information et/ou se coordonner pour la gestion de griefs spécifiques.

## Arbitrages

Lorsque les griefs ne peuvent se résoudre lors de leur présentation au protocole d'arbitrage ou lors de CRT avec la partie patronale, il faut aller présenter notre grief devant un arbitre. Encore une fois, le comité entre en action. Les journées d'arbitrages étant limitées, il faut être bien organisé. Le comité propose et établit le calendrier des dossiers à arbitrer dans l'année et il supporte ensuite les dossiers sélectionnés. Il participe à la préparation des témoins et plaignants pour les audiences avec les procureurs. Il aide également ces derniers à préparer les journées d'audiences.

Le comité peut aussi supporter l'appel d'une sentence arbitrale auprès des tribunaux compétents lorsque nécessaire.

## Service aux membres

Lorsqu'un membre ou un délégué a des doutes ou des questionnements sur le respect des conditions de travail, il contacte le comité. Ce dernier étudie la situation, conseille le membre sur l'application adéquate des articles de la Convention, des sentences arbitrales et lettres d'ententes dans sa situation. Dans le cas d'un problème d'application de la Convention, les membres du comité discuteront pour décider de l'action adéquate à entreprendre (grief, rencontre, etc.). Ils expliqueront ensuite la situation au membre.

Si un membre contacte le Syndicat pour demander de déposer un grief, le comité étudiera la pertinence de la demande. Avant le dépôt du grief, le comité contactera le membre afin de lui expliquer le processus de cheminement d'un grief.

## Services aux instances du Syndicat

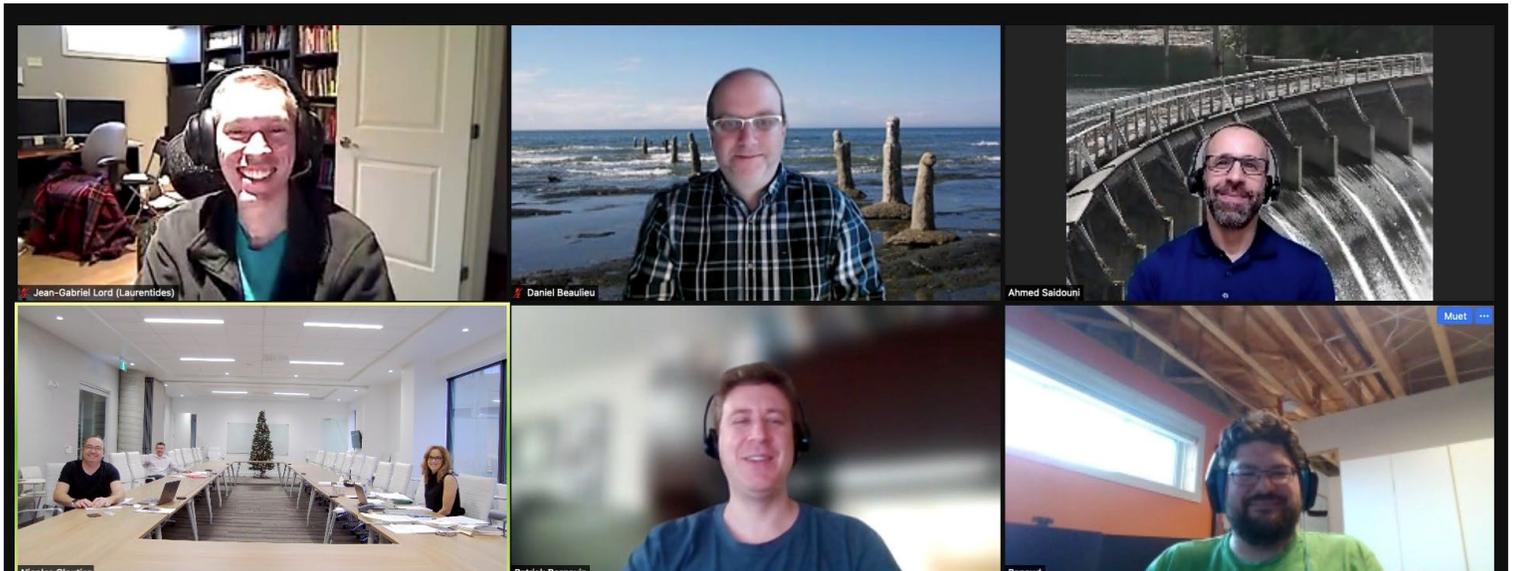
La collaboration reste un élément important dans le fonctionnement du Syndicat. C'est le fait que toutes les instances travaillent de concert qui permet au Syndicat d'être aussi efficace.

Le comité peut avoir à informer le Bureau de l'état des griefs existants et des intérêts et enjeux que représentent certains griefs pour le Syndicat.

Le comité Grief gère le dépôt et l'ensemble des étapes des griefs, mais plusieurs d'entre eux sont déposés à la demande des autres comités qui ont une meilleure expertise dans leur domaine (Ex : CTTA, Reclassification, Formation, etc.). Le comité collabore donc avec les autres comités et les supporte dans nos enjeux communs.

Outre ces tâches, le comité peut également suggérer des modifications potentielles à des articles spécifiques de la Convention collective lors des négociations afin de faciliter sa compréhension ou son application ou effectuer des vigies sur la jurisprudence pour certains dossiers.

Comme vous pouvez le voir, Le comité n'est pas près de chômer. Il y a, en moyenne, entre 50 et 100 griefs individuels et collectifs par année et environ une dizaine de griefs syndicaux et un minimum de 26 journées d'arbitrages par année. Tant qu'il y aura des divergences dans l'interprétation de la Convention ou des conditions de travail des ingénieurs, il y aura du travail pour le comité.



Votre comité: Jean-Gabriel Lord, Daniel Beaulieu, Ahmed Saidouni  
Nicolas Cloutier, François Morasse, Zakia Sabour, Patrick Bergevin, Renaud Hould

# 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!



**Certispec  
Services Inc.**

- Surveillance
- Échantillonnage
- Inspection
- Analyses
- Calibration de réservoir

*Certifié ISO 9001-2008  
Membre de API, ASTM, IP, AITF, IFIA*

12240, rue April, Montréal (Québec) H1B 5N5 Tél. : 514-640-9818 – Fax : 514-640-9820 www.certispec.com • mtloperations@certispec.com

ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE

## ANCRAGES CANADIENS



### HEGEDUS

Division Amcan-Jumax Inc.

*Plus de 60 ans à votre service  
Depuis 1957*

ISO 9001: 2015

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

UCAN

WALTER

Milwaukee

BOSCH

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

# RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

## DU 8 septembre 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.

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

*Sébastien Guillon, ing. (responsable)*

*Steve Caron, ing.*

*Jérémy Gaucher, ing.*

À la suite du départ de Daniel Beaulieu pour d'autres comités, le nouveau responsable du comité est Sébastien Guillon. La transition et le transfert des dossiers sont en cours. Un poste vacant est aussi disponible. Merci Daniel, pour tes nombreuses contributions au comité !

Au 30 juin, le Fonds d'éventualité avait une valeur de 5 067 560,75 \$. Le rendement à ce jour en 2021 était de 5,68 % alors que le rendement sur un an était de 15,99 %.

Un transfert de 41 k\$ a été effectué le 4 juin 2021 vers le Fonds. Ce montant provient du règlement du grief sur les rendez-vous médicaux. Ce montant a été entièrement réinvesti depuis. Un autre transfert a été effectué le 23 août pour 500 k\$. Ce montant s'ajoute à la valeur au 30 juin et sera investi au courant des prochains mois.

### AD HOC GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE

*Daniel Beaulieu, ing. (responsable)*

*Khalid Boudribila, ing.*

*Georges Loisselle, ing.*

En juin dernier, le Conseil syndical a réitéré son appui aux résolutions de l'Assemblée générale 2019 visant la création d'un Conseil d'administration au SPIHQ afin de

distinguer les rôles de délégué représentant une des 24 sections et d'administrateur veillant au fonctionnement de l'ensemble du SPIHQ, dont l'ensemble des 24 sections. Le comité travaille donc toujours afin de présenter une proposition répondant aux principales préoccupations soulevées lors de la dernière assemblée.

Tel que spécifié dans son mandat, le comité a aussi débuté la rédaction d'un code de conduite des militants. Une première version pour commentaires a été présentée en juin dernier.

### GRIEFS

*Patrick Bergevin, ing. (responsable)*

*Daniel Beaulieu, ing.*

*Gérard Brunelle, ing.*

*Renaud Hould, ing.*

*Jean-Gabriel Lord, ing.*

*François Morasse, ing.*

*Ahmed Saïdouni, ing.*

### Sommaire

Depuis le début d'année, trente (30) griefs ont été déposés, sept (7) syndicaux, un (1) collectif et vingt-deux (22) individuels.

### Protocole d'arbitrage

Depuis le début de la mise en place du protocole d'arbitrage qui durera jusqu'au 31 décembre 2021, les parties se sont rencontrées à trois reprises (14 décembre 2020, 18 mars 2021 et le 7 juin 2021). Lors de ces rencontres, nous sommes parvenus à régler plusieurs griefs sans recourir au processus d'arbitrage. En plus de

la journée de rencontre planifiée du 7 octobre 2021, le 15 septembre est réservé pour faire un suivi de tous les dossiers en cours de traitement. Nous prévoyons renouveler ce projet pilote pour une durée de deux ans.

### Télétravail

Nous avons contesté depuis 2019 l'application non conforme ou encore la règle de gestion concernant le télétravail. En juin dernier, une ordonnance de sauvegarde a été déposée auprès du TAT, suivi d'une autre ordonnance auprès de l'arbitre Rosaire Houde. Plus de détail concernant ces dossiers lors du prochain rapport.

### JURIDICTION

*Francis Trudel, ing. (responsable)*

*François Morasse, ing.*

Depuis le dernier rapport, 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.



# RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

## DU 20 octobre 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.*

*Gérard Brunelle, ing.*

*Sébastien Guillon, ing.*

Suite à l'analyse des différences entre les contrats des assureurs précédents et le contrat de la SSQ, une demande de CRT a été effectuée pour traiter des principaux enjeux relevés. Le refus des réclamations précédemment payées par la Croix-Bleue est l'irritant le plus souvent rapporté par les membres. Le comité compile les problématiques et, si ce n'est pas déjà fait, invite les membres à transmettre les problèmes rencontrés à [avso@spihq.qc.ca](mailto:avso@spihq.qc.ca).

Deux midis-vidéoconférence sont prévus en novembre. Le premier portera sur les assurances et le renouvellement des primes pour 2022 alors que le deuxième servira à faire un portrait des différents congés dont les membres du SPIHQ peuvent se prévaloir.

### COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

*Isabelle Simard, ing. (responsable)*

*Raymond Giguère, ing.*

*Bernard Parent, ing.*

*Fatima Cristina Radics, ing.*

Une série de capsules de formation est en préparation à l'intention de tous les membres sur plusieurs sujets : congés des membres du SPIHQ, assurances, etc. Les formations seront courtes et comprendront une période de

questions. La période du dîner sera sans doute la période privilégiée pour leur diffusion.

L'édition de l'automne de notre journal L'Écho a été déposée en septembre sur notre site Web et sur notre page Facebook. Nous comptons sur vous pour inciter vos membres à lire sur les sujets d'intérêt que nous vous y proposons.

Le comité souhaiterait connaître les articles de L'Écho que vous avez appréciés, nous sommes toujours en recherche de produire un journal qui intéressera le plus de membres possibles. Dites-nous aussi ce que vous voudriez y lire!

### FORMATION

*Benoit Dionne, ing. (responsable)*

*Vlad Alicescu, ing.*

*Siham Lotfane, ing.*

*Keyvan Maleki, ing.*

Rappel - Pour la formation pour les ingénieurs en santé et sécurité du travail (SST), de nouvelles dates ont été ajoutées jusqu'à la fin de l'année 2021 et sont disponibles via le site AgiliT :

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

Le Comité encourage les membres à être proactifs pour la préparation de leur plan de formation conjointement avec leur gestionnaire afin de développer leurs compétences

techniques, professionnelles et comportementales ; c'est de votre responsabilité de faire valoir vos besoins.

### NOMINATION

*Véronique Gauthier, ing. (responsable)*

*Chérif Belkalem, ing.*

*Sébastien Filteau-Gingras, ing.*

*Alain Lacroix, ing.*

*Sylvain Plante, ing.*

Il s'est déroulé 16 réunions du CNI sur 21 afin d'analyser les candidatures sur un nombre total de 579 dossiers jusqu'à présent.

En 2020, un total de 389 dossiers ont été comptabilisés.

La collaboration avec les RH est bonne lors des questionnements. Les dossiers sont presque tous entérinés et ceux qui sont mis en suspens sont généralement réglés peu de temps après le CNI à la suite des réponses fournies par les RH.

### RECLASSIFICATION

*Keyvan Maleki, ing. (responsable)*

*Martin Bernatchez, ing.*

*Gheorghe Ionita, ing.*

*Thimoleon Noumedem Guetsa, ing.*

*Isabelle Thériault, ing.*

La cinquième édition de la formation sur la reclassification aura lieu cette année sur trois semaines consécutives soit respectivement le jeudi 18 novembre, le jeudi 25 novembre et le jeudi 2 décembre. À vos agendas !



Les premiers résultats d'évaluation des dossiers de cette année sont sortis. La Direction présente un pointage détaillé par réalisation pour les dossiers maintenus. Il est important que chaque titulaire valide le contenu de cette lettre par rapport à sa rencontre avec son directeur.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

*Benoît Dionne, ing. (responsable)*

*Dave Bouchard, ing.*

*Benoît Falardeau, ing.*

*Thimoléon Noumedem Guetsa, ing.*

*Christian Vailles, ing.*

Le programme de formation en santé et sécurité du travail (SST) destiné aux ingénieurs demeure très populaire auprès des membres. Pour cette raison, de nouvelles sessions vont s'ajouter pour la nouvelle année 2022.

À l'approche du retour au travail en présentiel, il est important toutefois 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 CRÉA-MSCR

*Martin Côté, ing. (responsable)*

*Gérard Brunelle, ing.*

*Martin Ferland, ing.*

*Dominic Rivard, ing.*

Le comité ad hoc CRÉA-MSCR a rencontré le 17 septembre dernier l'équipe de gestion du projet MSCR pour en savoir davantage pourquoi certains ingénieurs du MSCR avaient

relevé que le niveau de détails offert par la solution Monarch (OSI) n'était pas à la hauteur des attentes ce qui oblige les ingénieurs à faire des compromis avec les exigences en rapport avec le système actuel.

La Direction Évolution SCR reconnaît que les exigences Hydro-Québec (MSCR) remises au départ à OSI étaient de haut niveau et le but était de ne pas avoir un produit uniquement développé pour Hydro-Québec.

Autrement dit, Hydro-Québec devra exploiter son réseau avec les outils tendance du marché tout comme les autres fournisseurs d'électricité en Amérique du Nord qui convergent vers ce type de solution proposée par OSI ou d'autres fournisseurs semblables.





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

# MODIFICATIONS AUX RÈGLEMENTS

Lors de la 626<sup>ème</sup> séance, le Conseil syndical a adopté les propositions de modifications pour le règlement suivant :

## 311 – POUVOIRS ET DEVOIRS DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

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

Séance du 20 octobre 2021

### RÈGLEMENT 311 - DEVOIRS ET POUVOIRS ~~ET DEVOIRS~~ DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
RÈGLEMENT 311 - POUVOIRS ET DEVOIRS DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL	RÈGLEMENT 311 – <b>DEVOIRS ET POUVOIRS</b> DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL
Le délégué syndical a, entre autres, les responsabilités suivantes :	Le délégué veille à l'accueil des nouveaux membres au SPIHQ, anime la vie syndicale de sa section, favorise la participation aux activités syndicales et s'assure du respect des droits des membres par la direction.  Le délégué syndical a, entre autres, les <b>devoirs suivants</b> :
a) consulter et représenter les membres de sa section au conseil syndical;	a) consulter et représenter les membres de sa section au conseil syndical;
b) exercer son droit de vote au conseil syndical;	<b>b) informer les membres de sa section des actes du Conseil syndical;</b>
c) informer les membres de sa section des actes du Conseil syndical;	<b>c) assister et représenter les membres de sa section auprès de la Direction;</b>
d) faire signer la carte d'adhésion et percevoir les droits d'entrée;	<b>d) assurer la circulation de l'information auprès des membres de sa section;</b>
e) se faire remplacer par son délégué substitut lorsqu'il n'est pas en mesure d'exercer ses devoirs;	<b>e) conseiller les membres en ce qui concerne l'interprétation de la Convention collective;</b>
f) veiller à l'application des règlements financiers se rapportant aux sections;	<b>f) au besoin, référer ou transmettre les questions et préoccupations aux instances appropriées;</b>
g) veiller à faire respecter la convention collective dans sa section;	<b>g) assister et représenter les membres de sa section auprès de la Direction;</b>
h) assister et représenter les membres de sa section auprès de la Direction.	<b>h) supporter les membres à différentes étapes de la procédure de griefs ;</b>

## RÈGLEMENT 311 - POUVOIRS ET DEVOIRS DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

	i) conseiller les membres en ce qui concerne l'interprétation de la Convention collective;
	j) veiller à l'application des règlements financiers se rapportant aux sections;
	Le délégué syndical exerce de plus les pouvoirs suivants :
	a) valider les libérations syndicales dans sa délégation;
	b) adopter les moyens de pression;
	c) élire les membres des comités syndicaux;
b) exercer son droit de vote au conseil syndical;	d) exercer son droit de vote au conseil syndical;
	e) adopter les mandats des comités et en assurer le suivi;
	f) adopter le budget annuel à l'intérieur de l'enveloppe approuvée en assemblée générale.

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



# LIQUITECK



DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES ET DE PIÈCES

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



CENTRE DE SERVICE ET DE RÉPARATION AUTORISÉ

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

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL



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

# RELONAT

Les services de relogement national inc.

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

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

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

Courriel : [Info@relonat.com](mailto:Info@relonat.com)  
Site Web : <http://www.relonat.com>  
Tél. : 514-382-0790 ou 450-667-3700  
Sans frais : 877-777-0790

Fiers membres de : CERC et Worldwide ERC, OACIQ



## Votre partenaire pour une plus grande fiabilité

Les technologies d'avant-garde rendent l'hydroélectricité plus efficace et fiable. La réfection par Volth des centrales hydroélectriques augmente la capacité de production d'électricité en assurant que chaque litre d'eau est utilisé à son rendement maximum, tout en minimisant l'impact environnemental.

Avec une gamme complète de produits et services en hydroélectricité, Volth continue de travailler en collaboration avec les Ingénieurs d'Hydro-Québec sur les groupes turbine-alternateur après en avoir complété plus de 25 au cours des 15 dernières années. Alors que le développement et le maintien de technologies fiables et robustes pour vos projets sont au cœur de ce que nous faisons, nous sommes surtout fiers de la confiance que vous placez en Volth.

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

# VOITH

# BIENVENUE PARMIS NOUS



PAR **MICHEL BLAIS, ING.**

**M.Sc.A.**  
Secrétaire

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 2 327 cotisants en date du 22 novembre 2021. De ce nombre, 1 949 étaient membres en règle, tel que défini au Statut 205.2.

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

Nom du membre	Unité structurelle	Section
<b>Groupe TransÉnergie &amp; Équipement</b>		
Marc Laprise	Efficacité opérationnelle	Complexe Desjardins 2
Billy Picard	Travaux 71	La Grande Rivière
Koffi Abalo	Activités de transport Est	Manic/Matap
Ludovic Bouchard	Gestion d'ingénierie - Baie-Comeau	Manic/Matap
Kevin Boulay	Stratégies et encadrements régionaux	Manic/Matap
Jean-Philippe Dufresne	Appareillage électrique de centrales	Place Dupuis 2
Stela Djuidje Epse Kuda	Administration de Contrats	Place Dupuis 5
Chong Lap Joanna Hung	Adm. de contrats constructions	Place Dupuis 5
Sara Lahrache	Administration de Contrats	Place Dupuis 5
Stéphane Lépine	Adm. de contrats Fournitures et Instal.	Place Dupuis 5
Raphaële Ménard	Adm. de contrats et réclamations	Place Dupuis 5
Roxan Montmagny	Surveillance 8	Place Dupuis 5
Christian Ross	Matériel projet adm. ligne poste	Place Dupuis 5
Cédric Bernier	Conception Postes QC-B	Québec Beauport
Tommy Bouchard	Méthodes de construction	Québec Beauport
Dany Bourget	Conception Postes QC-B	Québec Beauport
Yves-Marie Gagnon	Conception Postes QC-A	Québec Beauport
Francis Moisan	Conception Postes QC-A	Québec Beauport
Michaël Gagnon	Activités de transport Lignes	Québec Lebourgneuf
Dominic Nadeau	Mise en conformité	Québec Lebourgneuf
Louis-Martin Bettez-Tremblay	Normalisation et MER	Saguenay
Marc Tremblay	Gestion d'ingénierie - Territoire Nord	Saguenay
Tommy Turcotte	Maintenance et Automatismes	Saguenay

Nom du membre	Unité structurelle	Section
<b>Groupe Technologie de l'information et des communications</b>		
David Bisson	Conception des infrastruct. des télécom.	Centre-ville Ouest
Maxime Girard	Pratique dév. agile et gestion de projet	Centre-ville Ouest
Jean-François Routhier	Efficacité opérationnelle	Centre-ville Ouest
Jean Blaise Temgoua Tapondjou	Centre de compétences - Robotisation	La Gauchetière
<b>Groupe Innovation, Production et SSE</b>		
Jonathan Paquet	BOR et infra. La Grande Rivière	La Grande Rivière
Stéphanie Gagné-Dumont	GTA-Aux, Manicouagan	Manic/Matap
Jean-Michel Harrisson Gauvin	GTA-Aux, Manicouagan	Manic/Matap
Jessica Potvin	Systèmes auxiliaires	Saguenay
Martin Ricard	GTA-Aux, Saguenay Lac St-Jean	Saguenay
Nicolas Jamin	Études de sécurité des barrages	Siège Social 2
Manuel Malenfant-Corriveau	Expert. Géotech., géologie et structures	Siège Social 2
<b>Groupe Distribution &amp; Services Partagés</b>		
Said El Hamdi	Expertise SCR - Fonctions avancées 2	Centre-ville Ouest
Jonathan Giroux	Planification technique réseau Ouest	Laurentides
Louis-Alexandre Chassé	Ordonnancement - Matapédia	Manic/Matap
Franck Yannick Bambara	Planification technique réseau Ouest	Montréal Nord
Gloire Nkundayesu	Serv tech Qc Ouest/Trois-Riv/Réseaux aut	Québec Lebourgneuf



*L'équipe du SPIHQ  
vous souhaite  
de Joyeuses fêtes!*

*Nos bureaux  
seront fermés  
du 24 décembre 2021  
au 2 janvier 2022*



PAR **JONATHAN AUBIN, ING.**  
Trésorier

# RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 22 novembre, il y avait 2 327 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

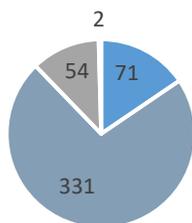
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- Le SPIHQ compte 22 % 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.

	2020-09-17		2020-11-27		2021-02-26		2021-05-11		2021-08-01		2021-11-22	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	10	0,5 %	10	0,5 %	6	0,3 %	5	0,3 %	4	0 %	5	0 %
Classe 5 *			1	0,1 %	1	0,1 %	1	0,1 %				
Classe 6 *	77	3,6 %	78	3,4 %	81	3,8 %	74	3,6 %	83	4 %	88	3,5 %
Classe 7 *	62	2,9 %	60	3 %	62	2,8 %	64	3 %	68	3 %	64	2,5 %
Niveau I	190	9 %	191	9 %	201	9 %	200	9 %	213	9 %	247	11 %
Niveau II	1427	67 %	1423	66 %	1420	66 %	1452	66 %	1499	67 %	1528	66 %
Niveau III	349	16 %	357	17 %	361	17 %	370	17 %	361	16 %	371	16 %
Niveau IV	23	1 %	22	1 %	20	1 %	22	1 %	24	1 %	24	1 %
<b>Total</b>	<b>2138</b>		<b>2142</b>		<b>2121</b>		<b>2188</b>		<b>2252</b>		<b>2327</b>	
Hommes	1685	79 %	1686	79 %	1695	79 %	1720	79 %	1765	78 %	1824	78 %
Femmes	453	21 %	456	21 %	457	21 %	468	21 %	487	22 %	503	22 %
Permanents	1758	82 %	1770	83 %	1830	85 %	1851	85 %	1893	84 %	1918	82 %
Temporaires	380	18 %	372	17 %	322	15 %	337	15 %	358	16 %	409	18 %

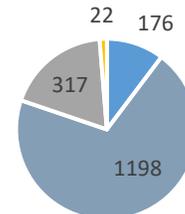
\* Ne s'applique qu'aux ingénieurs occupant un poste de chef selon 16.06.1 ou 16.06.2 de la convention collective.

Répartition des niveaux pour les 458 femmes



■ N1 - 16 % ■ N2 - 72 % ■ N3 - 12 % ■ N4 - 0 %

Répartition des niveaux pour les 1653 hommes



■ N1 - 10 % ■ N2 - 70 % ■ N3 - 19 % ■ N4 - 1 %

# VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER AU SEIN DE VOTRE SYNDICAT ?

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

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

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

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

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

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

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

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

### APPEL À TOUS

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

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

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

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