

---

# L'ÉCHO

---

Été 2023  
LE JOURNAL DU SYNDICAT PROFESSIONNEL  
DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

ÉDITORIAL :

**UNE NOUVELLE ÈRE DE COLLABORATION ET DE CROISSANCE!**

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SPIHQ**

**RETOUR SUR LA QUATRIÈME AG VIRTUELLE DU SPIHQ**

**LA COUR SUPRÊME DU CANADA ET LA SYNDICALISATION DES CADRES**

**LES FRONTS COMMUNS ET NOUS**

**PORTRAIT STATISTIQUE DES MEMBRES DU SPIHQ 2023**



# Des solutions!

DÉCOUVREZ LES APPLICATIONS DÉVELOPPÉES  
AVEC VOUS, POUR VOUS!

Swagelok

Groupe Swagelok Québec

## SONDAGE ÉNERGÉTIQUE

Nos inspecteurs certifiés mesurent et quantifient les fuites. Un service de consultation et de solutions complémentaires est également disponible.



## SERVICES D'ASSEMBLAGES

Nous offrons aussi des services d'assemblages. Nos compétences et connaissances englobent, mais sans s'y limiter, les applications hydroélectriques suivantes:

**Panneaux de freinage**

**Panneaux d'injection d'huile**

**Systèmes oléopneumatiques**

**Panneaux pour la prise de pression - piézométrie**

## NOUVEAU CALENDRIER DE FORMATIONS Disponible en ligne!

Vous pouvez désormais vous préinscrire à notre formation Installation de raccords à tube + Cintrage de tube via notre nouveau calendrier de formations en ligne. Nos prochaines séances : 15 mars, 19 avril, 17 mai et 14 juin

Nous sommes accrédités par Emploi-Québec ←



## Volume 59 Numéro 2

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

Le barrage de Portage-des-Roches (Traduction du montagnais Ashini Kushnapagan) ou Barrage Taschereau (en l'honneur de Louis-Alexandre Taschereau), Saguenay, Québec. L'ouvrage de retenue appartenant au Gouvernement du Québec est le plus important des eaux du réservoir Kénogami, il est situé à la confluence entre la rivière Chicoutimi et l'extrémité est du réservoir Kénogami. Il a fait l'objet de travaux estimés à 50 M\$ à la suite des recommandations techniques du rapport de la Commission Nicolet mise en place à la suite du déluge de 1996.

Photo : Isabelle Simard, 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 2023

- Printemps : Vol. 59 no 1
- Été : Vol. 59 no 2
- Automne : Vol. 59 no 3
- Hiver : Vol. 59 no 4

## SOMMAIRE

- 4**  
ÉDITORIAL :  
Par le Bureau
- 5**  
LE CONSEIL  
D'ADMINISTRATION DU  
SPIHQ EST MAINTENANT À  
PIED D'ŒUVRE  
Par Georges Loisel, ing.
- 7**  
RETOUR SUR LA QUATRIÈME  
AG VIRTUELLE DU SPIHQ  
Par Jonathan Aubin, ing.
- 11**  
LA COUR SUPRÊME DU  
CANADA  
ET LA SYNDICALISATION  
DES CADRES  
Par Nicolas Cloutier, ing.
- 12**  
PLAIDOYER POUR UNE  
SEULE ET MÊME ÉQUIPE DE  
SOUTIEN TECHNIQUE  
ÉLARGIE  
Par Chantal Dufresne, ing.
- 15**  
LES FRONTS COMMUNS  
ET NOUS  
Par Louis Champagne, ing., FIC.
- 17**  
PORTRAIT STATISTIQUE  
DES MEMBRES DU SPIHQ 2023  
Par Sébastien guillon, ing.
- 26**  
CHRONIQUE BENEVA
- 
- Photo :  
Isabelle Simard, ing.*
- 27**  
UN CONGÉ DE PATERNITÉ  
PAR PÈRE  
Par Nicolas Cloutier, ing.
- 29**  
RESSOURCEMENT  
EN VACANCES  
Par Christian Bérubé, ing.
- 31**  
L'INCLUSION:  
POURQUOI? COMMENT?  
Par Christiane Foy, ing.
- 34**  
ÉCHOS DES COMITÉS
- 36**  
BIENVENUE PARMIS NOUS  
Par Daniel Beaulieu, ing.
- 38**  
RÉPARTITION DES  
MEMBRES PAR NIVEAU  
Par Daniel Beaulieu, ing.
- 39**  
LE SPIHQ  
A BESOIN DE VOUS



# UNE NOUVELLE ÈRE DE COLLABORATION ET DE CROISSANCE

Le Gouvernement du Québec a entériné, le 31 mai dernier, le choix fait par le Conseil d'administration d'Hydro-Québec de monsieur Michael J. Sabia au prestigieux poste de président directeur-général d'Hydro-Québec

Avec cette nomination à la tête de l'entreprise, M. Sabia vient ajouter notre société d'état à sa liste fort impressionnante d'entreprises au sein desquelles il a œuvré à titre de haut dirigeant. Son énorme bagage, que ce soit au Canadien National (CN), chez Bell Canada (BCE) ou encore en tant que PDG de la Caisse de dépôt et de placement du Québec (CDPQ), démontre chez M. Sabia les talents d'un gestionnaire hors-norme.

Soulignons que lors de son passage à la CDPQ, M. Sabia a été un promoteur clé du Réseau express métropolitain (REM), un des plus importants projets publics de développement pour le bien collectif du Québec, un projet de la même ampleur que notre projet hydroélectrique de la rivière Romaine.

Ouvert et à l'écoute, il pourra compter sur une équipe d'ingénieurs compétents pour l'appuyer dans le maintien et le développement des actifs de l'entreprise.

Au nom des 2502 ingénieurs que nous représentons, nous lui souhaitons donc la bienvenue. Le SPIHQ est toujours déterminé à maintenir sa coopération étroite avec tous les dirigeants de l'entreprise, pour relever les énormes défis qui nous attendent, et plus particulièrement la transition énergétique que nous traversons actuellement.

« Hydro-Québec et les gens qui travaillent à Hydro-Québec sont reconnus mondialement pour leurs compétences, techniques et technologiques. J'ai hâte de travailler avec eux ! » -M. Sabia.



Une nouvelle ère de collaboration et de croissance se dessine à l'horizon et le SPIHQ est fier d'y participer.

Bienvenue parmi nous monsieur Sabia !



**NICOLAS  
CLOUTIER, ING.**  
Président



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



**FRANÇOIS  
MORASSE, ING.**  
2<sup>e</sup> vice-président



**DANIEL  
BEAULIEU, ING.**  
Secrétaire



**JONATHAN  
AUBIN, ING.**  
Trésorier

# LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SPIHQ EST MAINTENANT À PIED D'ŒUVRE



PAR **GEORGES  
LOISEL, ING.**

Membre du comité  
Ad hoc Gouvernance et éthique et  
responsable du comité  
Ad hoc Recrutement

## Mise en place du Conseil d'administration du SPIHQ

À la suite de la décision de l'Assemblée générale (AG) de 2022 de se doter d'un conseil d'administration (CA), le Conseil syndical (CS) a créé un comité ad hoc Recrutement afin d'identifier d'actuels ou anciens militant.e.s pour les postes d'administrateur.trices du SPIHQ et de faire une recommandation aux membres à l'AG 2023. En collaboration avec le comité Gouvernance et éthique (G & É), sa première tâche a été de préparer un profil de compétences recherchées, de même qu'une complémentarité et une diversité de candidatures.

Avec ces attributs précisés, une invitation a été lancée aux personnes intéressées à assister à des conférences-midi afin de préciser les responsabilités des membres du futur CA, les profils recherchés et les valeurs attendues pour la mise en place de cette nouvelle instance syndicale. Une vingtaine de personnes ont répondu à l'appel et ont participé à ces rencontres. De cette vingtaine de personnes, qui répondaient toutes aux profils visés, huit (8) candidat.es ont été retenu.es et cette liste a été proposée aux membres et adoptée lors de l'AG 2023. Les autres candidatures demeurent valides pour des prochains mandats, ou des remplacements en cours de mandat.

La mise en place du CA du SPIHQ constitue un exercice exigeant, mais stimulant. En effet, bien que les règles générales entourant le fonctionnement d'un CA soient connues et codifiées, les nombreuses particularités associées à un contexte organisationnel doivent être prises en considération et précisées afin de permettre le partage d'une vision commune de son fonctionnement. Les premières rencontres sont donc déterminantes pour arrimer cette nouvelle instance aux autres existantes du syndicat.

## Plan d'action pour la première année

En l'absence d'un plan stratégique préexistant, une des premières actions du CA sera de se doter d'un plan d'action annuel qui lui servira de guide pour préciser les tâches à compléter pour la première année de son fonctionnement. La plus importante, découlant du diagnostic éthique réalisé en 2017, est la rédaction d'un plan stratégique. Cet exercice sera amorcé cet automne et précisera les principales orientations de l'organisation dans toutes ses activités courantes. Les éléments et objectifs qui s'y retrouveront permettront de mieux adapter les ressources dédiées aux différentes instances. Deux conditions préalables nécessiteront des travaux du CA et du Comité G & É : la détermination des valeurs phares du SPIHQ et la clarification des rôles, responsabilités, redditions de comptes et autorités (R3A).

## Valeurs du SPIHQ

Les valeurs d'une organisation constituent un peu son âme. Bien que plusieurs valeurs soient reconnues de façon universelle par tous et dans toutes les organisations (par exemple la loyauté, l'honnêteté, l'intégrité), certaines valeurs phares doivent être davantage mises en évidence parce qu'elles se collent aux orientations à plus long terme et représentent souvent une volonté d'évolution et de changements aux façons de faire habituelles. Ces valeurs deviennent alors des ancrages importants pour orienter nos actions comme organisation et faciliter les prises de décision dans des contextes où certaines valeurs sont en tension. On dit que des valeurs sont en tension lorsqu'un choix doit être fait entre deux options où chacune amènera un bénéfice à une partie prenante et des conséquences négatives à une autre. Ces tensions sont une indication claire qu'un enjeu éthique

est présent et qu'il doit être traité comme tel. Bien que nous souhaitions refléter un grand nombre de valeurs importantes socialement, un nombre réduit est visé pour qu'elles soient affichées comme valeurs organisationnelles et qu'elles servent de balises à nos actions.

Bien sûr, ces valeurs ne peuvent être déterminées en vase clos. Des consultations seront donc requises pour recueillir les perceptions de membres et de militants actifs dans différentes instances (CA, CS, comités). Notre apprentissage forcé (COVID oblige) de nouvelles technologies de rencontres (Zoom, Teams) va nous permettre d'aller plus loin que l'utilisation de sondages. Nous pourrions discuter de contextes précis où nos valeurs faciliteront nos délibérations. Ces valeurs devront être jugées plus importantes que de simples énoncés généraux auxquels l'adhésion est incertaine; elles devront nous permettre de justifier nos actions et nos décisions.

### Rôles, responsabilités, reddition de compte et autorités

Les rôles, responsabilités, redditions de compte et autorités (R3A) constituent le pivot de la clarté organisationnelle. Il est attendu que tous connaissent leur rôle (ce qu'ils doivent faire), ce dont ils sont responsables (dans un contexte d'effort collectif), ce qu'ils doivent produire (ce sur quoi on évaluera l'atteinte des objectifs) et finalement, l'autorité qui leur est reconnue (le pouvoir de décider, de commander, d'imposer ses décisions). Le diagnostic éthique a d'ailleurs souligné que c'était une cause importante des tensions observées lors des épisodes houleux de la dernière décennie. La clarté organisationnelle représente donc une des pistes d'amélioration

les plus importantes et doit être considérée comme prioritaire.

Pour assurer l'adhésion des militants à cette nouvelle dynamique entre les instances, des échanges sont prévus pour évaluer la compréhension de la nature des relations entre les militants et les instances syndicales, de recueillir leur perception des changements possibles et d'anticiper les éventuels enjeux associés à la formalisation de ces relations dans nos politiques organisationnelles. Les résultats de cet exercice vont permettre de partager une vision commune et cohérente de ces fonctions.

### Plan stratégique cinq (5) ans

Un des enjeux éthiques majeurs identifiés dans le diagnostic était l'absence d'un plan stratégique, qui rend difficile l'évaluation de la performance de notre organisation. Le CA verra donc à en produire un d'ici la fin de l'année, de façon à pouvoir le présenter lors de la prochaine AGA, d'en discuter, de recueillir les commentaires et d'amorcer sa mise en œuvre. Ce plan stratégique sera notre étoile polaire. Bien sûr, quand on suit une boussole lors d'une excursion en forêt, ce n'est pas parce qu'on veut aller au nord qu'on doit foncer dans un arbre. Il faut quelquefois s'ajuster et contourner des obstacles qui n'apparaissent pas sur la carte. Comme on le répète souvent, la carte n'est pas le territoire. De même, une planification stratégique ne peut identifier tous les imprévus et toutes les perturbations qui ont un impact sur notre quotidien. C'est la raison d'être d'un plan d'action annuel, qui découpe et ajuste le plan stratégique aux enjeux émergents et limite ses tâches à celles qui ont un horizon court et moyen terme.

### Consultations

Comme mentionné, ces trois tâches ne peuvent se faire en vase clos. Elles nécessitent forcément de nombreuses consultations pour s'assurer d'une vision commune et d'un alignement organisationnel solide, où toutes les instances participent à leur co-construction. Il n'est pas question d'imposer les vues d'un groupe restreint, mais bien de prendre le pouls du syndicat et de le faire évoluer vers une organisation plus solide, qui tire des leçons de son histoire.

### Conclusion

La création d'un CA favorise un nouvel équilibre entre l'axe des actions syndicales et celui de l'efficacité organisationnelle. Les rôles et responsabilités d'administrateur et de délégué sont maintenant bien séparés dans deux instances aux fonctions bien délimitées. Cette réorganisation nécessite et favorise une réflexion sur le fonctionnement de la gouvernance au SPIHQ et sur son efficacité. Ce travail aboutira sur une plus grande clarté organisationnelle par la précision des R3A, leur formalisation dans nos politiques et autres documents et leur communication à tous nos militants, actuels et à venir. C'est un facteur clé pour le recrutement que de savoir dans quoi on s'implique et quelles sont les règles : ce qu'on attend de nous, ce dont on est responsable, à qui on rend des comptes et sur qui ou par qui s'exerce l'autorité. Ces efforts devraient mener à une organisation plus robuste et moins vulnérable aux perturbations, et surtout à l'épreuve des enjeux interpersonnels. C'est donc avec confiance et optimisme que notre nouveau CA amorce sa première année d'existence.

# RETOUR SUR LA QUATRIÈME AG VIRTUELLE DU SPIHQ



PAR **JONATHAN AUBIN, ING.**  
Trésorier

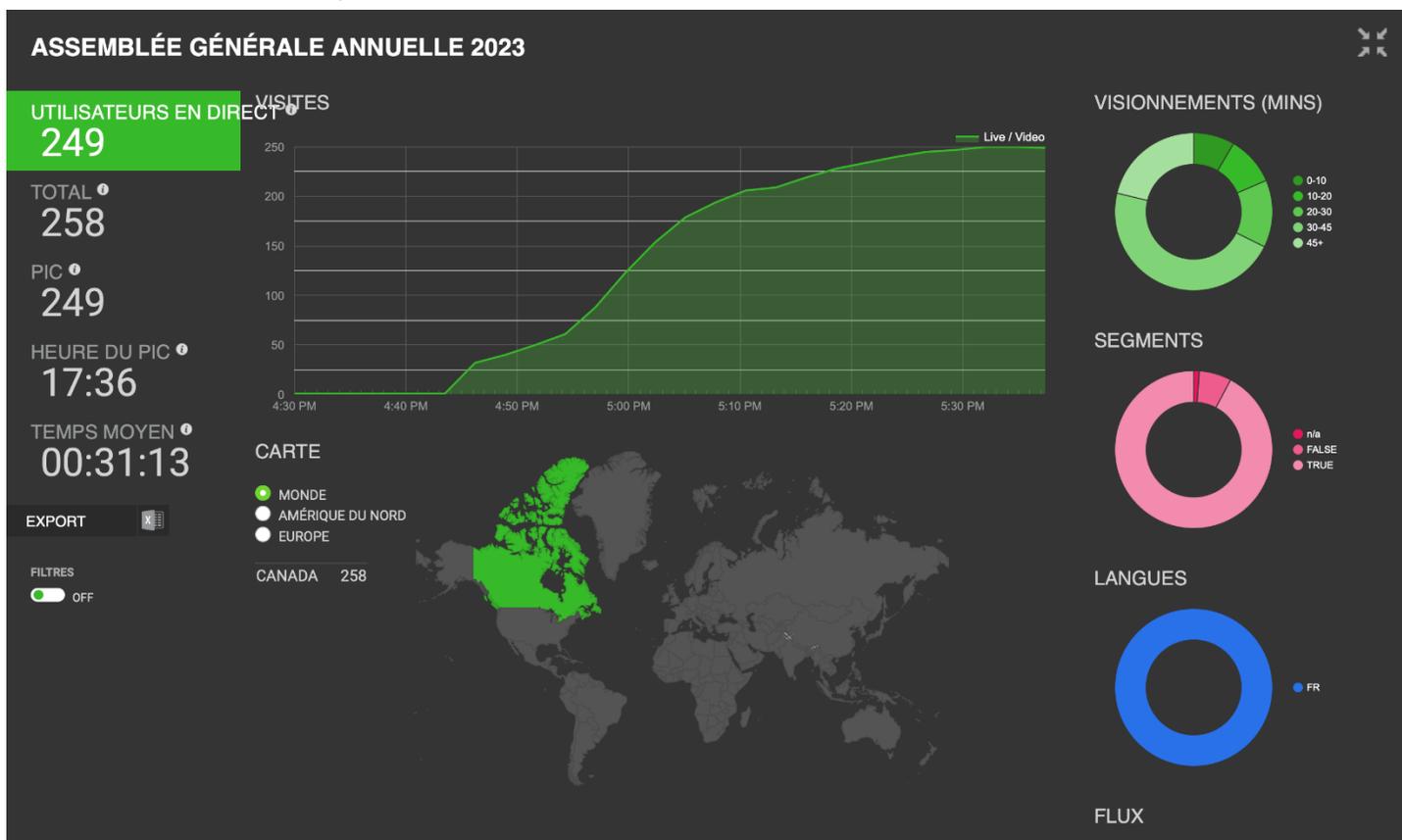
Encore une fois cette année, l'assemblée générale s'est tenue en mode virtuel avec la plate-forme Digicast. C'est au total 291 membres du SPIHQ qui y ont assisté, en tout ou en partie, le 28 mars dernier.

C'est le 21 mars à 16 h 27 que le premier participant s'y est inscrit suite à la publication du message pyramidal « MP2023-09 ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE 2023 ». Il s'est connecté à partir de la Montérégie via le navigateur Chrome en utilisant son téléphone cellulaire équipé de Android 13.

C'est au total 300 inscriptions sur la plateforme et 295 membres réellement connectés le soir de l'événement. De ce nombre, 277 membres étaient en règle et 18 membres ne l'étaient pas. Lors d'une assemblée en présentiel, sans un vote spécial comme pour la convention collective, nous obtenons un taux moyen de 10 % de participation, le taux actuel de 12 % est donc légèrement supérieur au taux normal attendu pour une assemblée standard.

Encore cette année, un petit sprint d'inscription a eu lieu en vue de cette assemblée. Ce sprint de dernière minute a tendance par contre à s'essouffler étant donné l'accueil des membres qui se fait via le site web du SPIHQ tout au long de l'année. C'est donc la grande majorité des nouveaux ingénieurs qui s'inscrivent dès la réception du courriel du SPIHQ.

Au plus fort de la soirée, à 17 h 51, c'est 249 membres qui, simultanément, assistaient à la webdiffusion.



La répartition des sessions par section (Selon la nouvelle répartition) est la suivante :

Section	Participants	Total de membres par section	%	Représentation
Centre du Québec / Trois-Rivières	11	55	20,0 %	0,44 %
Centre-ville Ouest 1	20	162	12,3 %	0,81 %
Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière	10	90	11,1 %	0,40 %
Complexe Desjardins 1	12	46	26,1 %	0,48 %
Complexe Desjardins 2	7	91	7,7 %	0,28 %
La Grande Rivière	7	47	14,9 %	0,28 %
Laurentides	11	132	8,3 %	0,44 %
Manicouagan / Matapédia	20	105	19,0 %	0,81 %
Mauricie	9	75	12,0 %	0,36 %
Montréal Est	1	36	2,8 %	0,04 %
Montréal Nord	4	128	3,1 %	0,16 %
Place Dupuis 1	17	127	13,4 %	0,68 %
Place Dupuis 2	9	96	9,4 %	0,36 %
Place Dupuis 3	12	91	13,2 %	0,48 %
Place Dupuis 4	7	99	7,1 %	0,28 %
Place Dupuis 5	17	146	11,6 %	0,68 %
Place Dupuis 6	12	141	8,5 %	0,48 %
Place Dupuis 7	13	136	9,6 %	0,52 %
Québec - 1	7	68	10,3 %	0,28 %
Québec - 2	19	145	13,1 %	0,77 %
Richelieu / Beauharnois	31	164	18,9 %	1,25 %
Saguenay	17	98	17,3 %	0,68 %
Siège Social 1	14	94	14,9 %	0,56 %
Siège Social 2	10	111	9,0 %	0,40 %
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>2483</b>	<b>11,9 %</b>	<b>100,0 %</b>

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

Android	7,65 %
Chrome OS	0,26 %
iOS	9,18 %
Linux	1,02 %
OSX	7,14 %
Windows	74,75 %

Heureusement, plus personne n'utilise Internet Explorer, désormais retiré du marché et remplacé officiellement par Edge qui utilise l'engin Chromium du populaire navigateur web Chrome.

Chrome	69,39 %
Edge	14,63 %
Firefox	2,72 %
Mozilla	0,34 %
Safari	12,93 %

Encore une fois, quelques personnes ont alterné leur mode de visionnement entre leur appareil mobile ou leur ordinateur. Certaines personnes ont aussi suivi la webdiffusion en déplacement tout comme lors des précédentes AG virtuelles.

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

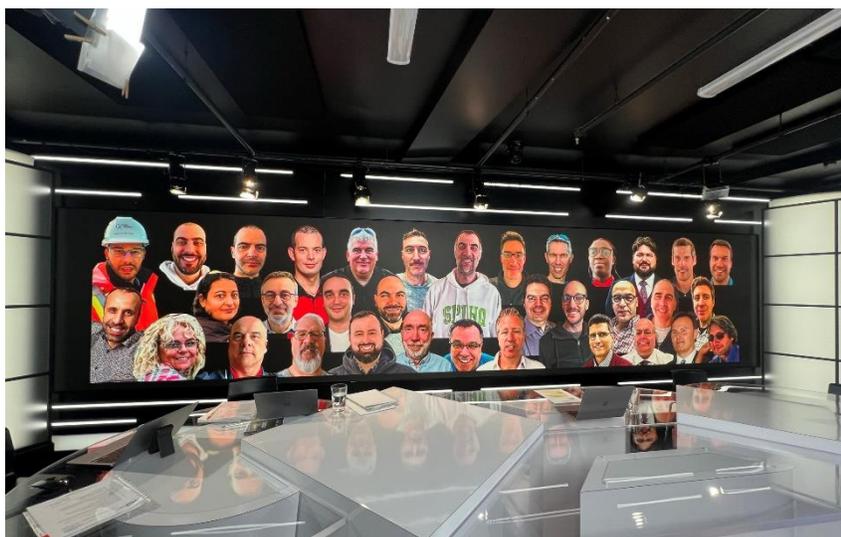
Tout au long de l'assemblée générale, c'est 67 interventions qui ont été faites via la boîte de commentaires. Cette dernière était sous la supervision des membres du comité Surveillance et de la Permanence qui ont trié et relayé l'information au Bureau pour permettre les retours aux membres plus efficacement.

Au total, le Président, l'exécutif ou les comités ont répondu à 32 questions écrites, majoritairement sur le sujet en cours. Aucune intervention n'a eu lieu via la salle virtuelle où les membres pouvaient prendre la parole en direct, poser leurs questions et même débattre des propositions.

À la fin de l'assemblée, qui aura duré 3 h 33, plusieurs personnes ont félicité l'équipe et les élus dans les commentaires qui ont été enregistrés.

Au final l'assemblée générale aura coûté 52 k\$ soit 1000 \$ de moins que l'an dernier, en grande partie dû au moins grand nombre de votes tout au long de la soirée.

Nous vous remercions de votre participation et on se reprend l'an prochain sous une forme ou une autre !



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



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

## CONSTRUCTION ST-ARNAUD INC.

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

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

**T : 418 362.2527**  
 151, rue Principale  
 Sainte-Geneviève-de-Batiscan  
 (Qc) G0X 2R0

RBQ 2321-1642-52  
 ISO 9001

**SPÉCIALISTES  
 DE L'ÉNERGIE  
 ÉLECTRIQUE**

# LIQUITECK

DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES ET DE PIÈCES

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

CENTRE DE SERVICE ET DE RÉPARATION AUTORISÉ

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

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL

GOULDS PUMPS xylem GOULDS WATER TECHNOLOGY  
 TOYO WARREN RUPP SANDPIPER  
 F&S PUMPS A.G. GR BORNH-RUPP

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

*L'équipe du SPIHQ  
 vous souhaite  
 un bel été!*

# LA COUR SUPRÊME DU CANADA ET LA SYNDICALISATION DES CADRES



PAR **NICOLAS  
CLOUTIER, ING.**  
Président

Le Syndicat a déposé début avril 2023 l'exposé de sa position comme intervenant dans le dossier de l'Association des cadres de la Société des casinos du Québec, et al.. Cette intervention était nécessaire dans le but de défendre les intérêts des cadres 1er niveau du SPIHQ et de démontrer à la Cour que la syndicalisation des cadres est possible. La Cour suprême a fixé la date du 20 avril pour entendre cette cause et notamment l'exposé du Syndicat.

L'intervention du SPIHQ est distinctive des autres intervenants devant la Cour suprême puisqu'elle est une illustration bien concrète de la possibilité pour des professionnels ingénieurs, cadres et salariés, d'exercer ensemble et collectivement les droits prévus par le Code du travail du Québec. Bien que cette possibilité ait nécessité un amendement législatif, elle est en force depuis plus d'une cinquantaine d'années.

Pour nous, le statut de cadre n'est pas un empêchement à la syndicalisation. Il peut y avoir une communauté d'intérêts entre un salarié et un cadre dépendamment du niveau d'autorité ou de commandement dans la ligne hiérarchique et ce dans la même unité de négociation. Il n'y a pas de meilleure démonstration que celle faite par le législateur lui-même, avec l'existence particulière de l'unité d'accréditation des ingénieurs d'Hydro-Québec qu'est le SPIHQ.

Il y a au Code du travail du Québec une présomption irréfutable qu'un cadre ne peut être un syndiqué. On présume qu'un syndiqué ne peut exercer son travail de cadre à partir du moment où il est syndiqué. Pourtant, depuis plus de 50 ans, on le fait chez Hydro-Québec.

Le Syndicat a fait valoir devant cette Cour qu'il y a de très nombreuses situations factuelles similaire à celle des ingénieurs chez Hydro-Québec ailleurs au Canada et qu'on ne peut conclure, sans preuve particularisée, qu'il y a une adéquation entre l'exercice d'un attribut de « cadre » et la présence de « conflits d'intérêts » ou de risque d'ingérence comme le prétend l'Association des cadres de la Société des casinos du Québec. Ainsi, une cinquantaine d'année après sa naissance, l'accréditation du SPIHQ existe toujours et il n'y a eu aucune démonstration que des problématiques de conflits d'intérêts ou d'ingérence existent. Donc, l'usage et la pratique chez Hydro-Québec démontrent la viabilité d'une unité d'accréditation incluant des cadres de 1er niveau. Les exclusions selon certains niveaux de commandement sont clairement précisées à l'Appendice A de notre convention collective.

Après cet exposé du Syndicat devant sept juges de la Cour suprême, nous sommes en attente de leur décision.

# PLAIDOYER POUR UNE SEULE ET MÊME ÉQUIPE DE SOUTIEN TECHNIQUE ÉLARGIE



PAR **CHANTAL  
DUFRESNE, ING.**

Membre de la section Montréal-Est

*Dans la mouvance de la grande réorganisation engendrée par Mme Brochu, la vice-présidence des opérations à la maintenance (VPOM) saisit l'occasion pour élargir son mandat. Cette orientation prise par M. Régis Tellier a des impacts sur l'organisation du travail. Notre collègue, l'ingénieure Chantal Dufresne, a écrit un courriel à sa directrice, Mme Mélanie Pigeon, le 22 février dernier sur ce sujet. Son plaidoyer est d'une limpidité et d'une clairvoyance qui méritent d'être partagées à l'ensemble de notre communauté et surtout à nos dirigeants qui nous lisent régulièrement. Nous reproduisons donc le courriel de Mme Dufresne tel une lettre ouverte. Bonne lecture, et surtout, bonne réflexion!*

Le présent courriel fait suite à la rencontre de jeudi dernier au sujet de la réorganisation qui s'opère actuellement et qui touche l'ensemble des équipes de soutien technique aux installations du réseau de transport (appelées « Performance et soutien »). Je tiens tout d'abord à vous remercier d'avoir donné l'occasion à mes collègues d'unité et moi-même de s'exprimer sur le sujet, d'autant plus que dans un contexte de mécontentement généralisé, cela vous honore davantage (Mme Mélanie Pigeon, Directrice Expertise et Soutien technique). En lien avec ce qui a été exprimé lors de cette rencontre, permettez-moi de vous présenter ce petit plaidoyer pour une équipe de Soutien technique plus forte.

La gestion a décidé d'ajouter des ressources appelées « conseillers » pour réaliser du coaching auprès des équipes d'appareillage électrique. Cela serait fait dans le but de pallier le manque de formation ou d'expérience des équipes d'électriciens d'appareillage. Cette tâche est actuellement réalisée par le soutien technique (techniciens des unités « Performance et soutien ») et constitue une part importante du travail. L'ajout d'une équipe parallèle de « conseillers » s'appuie sur le postulat à l'effet qu'en dédiant cette tâche à d'autres personnes qui s'y consacrent exclusivement permettrait de dégager les techniciens du soutien technique pour réaliser d'autres tâches liées à des problèmes plus complexes et qui nécessitent plus de recherche ou d'analyse par exemple (et qu'ils n'ont pas toujours le temps de faire). Par ailleurs, d'autres postes de « conseillers » sont également ajoutés à cette nouvelle structure parallèle, dont la description de tâches correspond, à bien des égards, aux tâches actuellement réalisées par les ingénieurs et techniciens du soutien technique.

Quoiqu'il puisse y avoir là des intentions tout à fait louables et que des solutions soient nécessaires pour pallier, d'une part, le manque de formation et d'expérience des équipes d'appareillage et, d'autre part, la surcharge de travail liée aussi à la croissance du réseau et au vieillissement de l'appareillage, l'ensemble des équipes « Performance et soutien » vous ont exprimé la semaine dernière des préoccupations qui, je crois, sont justifiées et méritent une attention. Permettez-moi de vous les exposer par écrit, en espérant que cela puisse vous aider à y voir plus clair à ce sujet, car nous comprenons qu'il peut être difficile de saisir dans les détails le fonctionnement d'une organisation sans y être confronté au quotidien depuis de nombreuses années.

Tout d'abord, une équipe séparée du soutien technique actuel risque de réduire substantiellement le contact entre le soutien technique et le terrain. Ce contact contribue grandement à la formation et à l'évolution des employés du soutien technique, leur permettant d'accroître leurs compétences de jour en jour. Aussi, une rétroaction mutuelle permet une amélioration constante des pratiques et de réaliser des analyses plus judicieuses des différents problèmes rencontrés.

Mais avant tout, cette nouvelle structure, qui constituerait une transposition du mode de fonctionnement de «Distribution», est plutôt inappropriée pour l'appareillage de transport, à moyenne et à haute (et très haute) tension. En effet, contrairement aux équipements de distribution, l'appareillage de transport est d'une grande diversité. Outre la diversité d'équipements (disjoncteurs, sectionneurs, transformateurs de puissance, transformateurs de courant, et j'en passe...), il existe, pour chaque type d'équipement, une multitude de modèles et de fabricants, et ce, pour chaque niveau de tension (principalement 25 kV, 120 kV, 315 kV et 735 kV, mais il y en a davantage). Par surcroît, très souvent, un seul appareil est à lui seul complexe (l'exemple des transformateurs de puissance et des disjoncteurs est éloquent). Ainsi, l'appareillage de transport se décline en une diversité importante d'équipements, dont l'entretien et le diagnostic demandent une grande quantité de connaissances et un savoir-faire où les compétences techniques sont incontournables et se situent à l'avant-plan. Par conséquent, le travail de soutien opérationnel (ou coaching à pied d'œuvre) a un caractère très technique et il s'agit donc, dans les faits, d'un travail de soutien technique, qui se doit d'être réalisé par une équipe forte de techniciens et d'ingénieurs. Notons par ailleurs que le coût des équipements d'appareillage de transport est, sans commune mesure, plus élevé que ceux du réseau de distribution : il va de soi que l'approche en maintenance est très différente en ce sens qu'un entretien ou une réparation prévaut généralement sur un remplacement systématique.

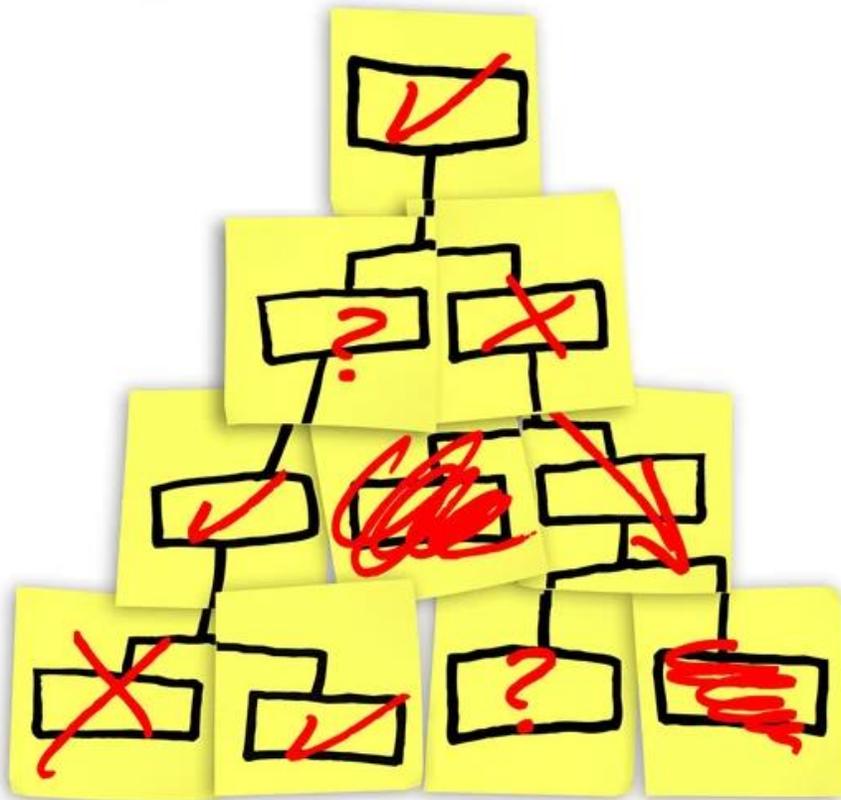
La meilleure façon de résoudre les problèmes soulevés un peu plus haut est, selon mes collègues, d'élargir les équipes de techniciens et d'ingénieurs déjà en place. Pour le soutien dit opérationnel notamment, la formation des techniciens leur apporte une maîtrise de la technique et une rigueur leur permettant ainsi d'assurer un contrôle qualité. Afin d'expliquer adéquatement les méthodes de travail, une bonne compréhension de celles-ci est nécessaire et cela requiert une base solide de connaissances techniques. Une mauvaise compréhension peut mener à des façons de faire qui divergent par rapport à l'objectif. Autre point, le champ d'action du rôle du soutien technique en matière de contrôle de qualité est actuellement limité par le manque de ressources. Notre travail au quotidien nous permet régulièrement de constater qu'une plus grande présence du soutien technique auprès des activités de maintenance ne pourrait être que bénéfique et serait donc souhaitable. Mentionnons par ailleurs qu'une équipe parallèle à la structure déjà en place nous apparaît plutôt une entrave au bon déroulement des activités : afin d'assurer un continuum avec le travail du soutien technique dans son ensemble, une seule et même équipe homogène est la meilleure des solutions et, notamment, en ce qui concerne le soutien opérationnel, qui doit se faire par des techniciens qui œuvrent au sein des équipes « Performance et soutien ». Sur ce point particulier qu'est le soutien opérationnel, voici des éléments supplémentaires sur lesquels s'appuie notre position :

- Pour un technicien, c'est la meilleure façon d'apprendre, de débiter dans l'équipe. Puis, graduellement, le nouveau technicien prend de l'expérience et augmente ses compétences techniques et peut ainsi réaliser des tâches de plus en plus complexes.
- Les techniciens expriment à peu près unanimement le désir de continuer à réaliser le coaching, car ils considèrent qu'ils maintiennent ainsi leurs compétences en termes de travail sur le terrain (sans coaching ils risqueraient de « perdre la main ») et aussi, car c'est avec le coaching qu'ils établissent le meilleur lien avec les équipes d'électriciens d'appareillage, lien nécessaire à l'accomplissement de l'ensemble des tâches du soutien technique.
- Le fait de figer deux groupes distincts de soutien ne favorise pas le travail d'équipe et la bonne collaboration. On ressentirait vite le désir de décloisonnement des fonctions. Le travail du soutien technique implique un continuum d'apprentissage et l'évolution des connaissances se fait de manière graduelle. Mes collègues et moi croyons que de tracer une ligne ne serait pas optimal et ne favoriserait pas un travail efficace.
- De manière plus large, la maintenance d'appareillage de transport dans son ensemble se déroule dans un continuum d'activités, où les électriciens d'appareillage, les techniciens et les ingénieurs travaillent de manière interdépendante. Une équipe parallèle aurait pour effet de briser cette dynamique nécessaire à ce que tout fonctionne comme une machine bien huilée.

- La subdivision du travail ne favorise pas le sentiment d'accomplissement. À l'opposé, le fait de jouer le rôle de plus d'un maillon d'une même chaîne favorise le sentiment du devoir accompli et, par le fait même, augmente, nous croyons, la qualité du travail.

Les techniciens et ingénieurs de l'équipe Performance et soutien ont une proximité avec le terrain leur permettant de détecter les problèmes liés aux travaux de la maintenance et d'être en mesure, nous croyons, de proposer des solutions adéquates. Nous avons la conviction que les préoccupations que nous vous avons soulevées et les solutions que nous vous proposons méritent d'être prises en considération.

Je crois avoir résumé ici le mieux possible les préoccupations et les idées exprimées sur le sujet et que cela reflète bien le point de vue de l'ensemble des équipes « Performance et soutien ». Je vous remercie à l'avance de l'attention que vous porterez au présent courriel et vous remercie sincèrement, encore une fois, de nous permettre de nous exprimer sur la question.





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

Merci, Louis, pour ton implication soutenue avec nous.

Le Bureau

## LES FRONTS COMMUNS ET NOUS



Photo: Ordre des ingénieurs du Québec

PAR LOUIS  
CHAMPAGNE,  
ING., FIC.

### Ce qu'étaient les fronts communs

J'ai coiffé mon article en tenant pour acquis que tous comprendraient ce qu'étaient les négociations en front commun des années 70 au début des années 2000. Tous les travailleurs du secteur de la santé (sauf les médecins), les enseignants du primaire jusqu'à ceux du collégial, tous les autres travailleurs du secteur de l'éducation à l'exception des universités et tous les fonctionnaires du gouvernement du Québec négociaient le renouvellement de leurs conventions collectives en même temps. Les clauses monétaires venaient toutes du Conseil du trésor, ceci peut expliquer cela. Bien entendu, des tables sectorielles venaient ajouter la couleur locale à chacun des groupes. Je n'ai pas oublié les syndiqués d'Hydro-Québec.

Ce n'est qu'au tournant des années 70 qu'Hydro-Québec recevra ses mandats salariaux du Conseil du trésor. La Direction d'Hydro-Québec n'a pas accueilli avec joie cette nouvelle donne. Au grand dam du Conseil du trésor, elle déposera le mandat tel quel au Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP). Il faut aussi se souvenir qu'en 1976, avant et pendant la campagne électorale, le ministre des Ressources naturelles, Jean Cournoyer, allait retrouver ses premiers amours (il avait été avocat respecté en relations de travail) et se transformer en médiateur. Il en est sorti amer pour la vie contre Hydro-Québec. Ces gestes auraient pu inciter les syndicats d'Hydro-Québec à joindre le front commun. Mais ni le SCFP ni le SPIHQ ne le feront. Au moment où ont eu lieu ces événements, l'agenda du SPIHQ était monopolisé par son appartenance à la CSN. Même une fois soumis aux diktats

du Conseil du trésor, jamais les syndicats ni la Direction n'ont participé aux négociations du Front commun. Par contre, le gouvernement s'arrangeait pour que nous soyons en négociations en même temps que le reste du Front commun. Les balises salariales restaient donc les mêmes, du moins en principe, pour les salariés d'Hydro-Québec que pour ceux relevant du gouvernement.

Le fait que nous faisons bande à part dans ces négociations a vraisemblablement servi de prétexte pour nous éviter les coupures de 20 % imposées en 1984 à ses travailleurs par le gouvernement. Les coupures se sont appliquées à l'ensemble des syndicats identifiés plus haut, sauf à ceux d'Hydro-Québec et aux corps policiers. Un séide de René Lévesque m'a déjà raconté qu'on avait été simplement oubliés et que les coupures avaient pour origine les augmentations trop généreuses consenties par le gouvernement Lévesque lors des négociations de 1979 pour gagner le référendum. Je lui avais répondu qu'on ne nous avait pas oubliés, le gouvernement ne voulait pas de manifestations sans police, à la noirceur. Et que, le lendemain d'une défaite, Maurice Duplessis ne venait pas chercher les caisses de bière qu'il donnait dans les comtés qui ne votaient pas pour lui. Bref, notre isolement ne nous desservait pas.

### Les alliances ultérieures

Si nous n'avons jamais participé au Front commun, nous avons été sollicités à une reprise par la Centrale des Enseignants du Québec pour participer à un front commun des syndicats de professionnels qu'elle souhaitait constituer.

Elle agissait par altruisme, estimant que nous ne savions pas négocier des conventions collectives. En échange de nos cotisations, elle s'engageait à nous doter de ses précieux négociateurs, de ses moyens de communications, de son réseau de lobbyistes, toutes choses dont nous ignorions jusqu'au premier mot. Pour illustrer leur propos, elle nous a opposé ses augmentations de 1986, meilleures que les nôtres il est vrai en 1987. Impressionnés, nous leur avons alors brièvement parlé de leurs négociations précédentes (les coupures de 84). Nous avons conclu que nos maigres ressources et notre ignorance ne nous avaient pas trop mal réussi. Cela conclut nos discussions.

#### Et avec le SCFP?

Nous avons eu une entente formelle de négociations avec le SCFP une seule fois, au milieu des années 90. J'y reviendrai. Le SCFP fait partie de la FTQ, il négocie des conventions FTQ. C'est la même chose pour le SPIHQ avec la CSN. Au-delà de cette différence, nous avons une convention pour des professionnels, les conventions du SCFP visaient plutôt des cols bleus et des cols blancs. Je ne vais pas tenter de démontrer qu'un régime est supérieur à l'autre, ils sont différents parce qu'ils s'adressent à des populations différentes.

Nous avons fait une sorte de front commun au milieu des années 90

parce que des menaces avaient surgi alors : Yvon Martineau, le président du Conseil qui se prenait aussi, entre autres, pour le PDG, voulait vendre le groupe Équipement et constituer une nouvelle entité de télécommunications d'où nos syndicats seraient exclus. Et aussi parce que le gouvernement salivait en pensant à nos surplus de caisse de retraite et souhaitait privatiser en partie au moins la production. Nous nous reconnaissons un intérêt commun dans tous ces dossiers. Nous avons de plus convenu que nous ne signerions pas de convention collective si l'autre partie n'en signait pas une aussi. Malheureusement, dès que ses objectifs ont été atteints, le SCFP s'empressa de signer sa convention collective sans nous en 1996. Hydro-Québec en profita pour faire grimper les enchères et y aller de tous ses fantasmes : plus de sécurité d'emploi, plus de droit de refus de déménager, etc.

Pour clore ce triste épisode, rappelons qu'Hydro-Québec comptait sur l'adoption d'un décret de l'Assemblée nationale pour assouvir ses fantasmes. Je résumerai en disant que le gouvernement a imposé un décret à Hydro-Québec, à des années-lumière de ses fantasmes auxquels, la mort dans l'âme, elle a dû renoncer. Au début 1999, nous avons eu une rencontre avec le SCFP pour discuter d'un possible front commun sur le régime de retraite (ses surplus actuariels continuaient à croître,

comme l'appétit du gouvernement). Ceux-ci nous ont expliqué qu'ils avaient reçu en 1996 un mandat de leur maison mère. Nous nous sommes quittés en nous disant que nous nous reverrions. Mais peu après cette rencontre, nous avons fait approuver deux conventions collectives par nos instances sans avoir le temps de les recontacter.

En fait, j'ai maintenu un canal de communications avec le SCFP et des liens d'amitié avec certains de ses officiers, au niveau du Conseil d'administration de la Caisse d'économie, devenue depuis la Caisse Desjardins Hydro. Nous avons convenu de laisser nos différends à la porte du Conseil et de les reprendre à la sortie. Entre nous, nous n'avons jamais dérogé à cette règle. Mais c'est là le seul forum où nous avons échangé.



#### 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.

# PORTRAIT STATISTIQUE DES MEMBRES DU SPIHQ 2023



PAR **SÉBASTIEN  
GUILLON, ING.**

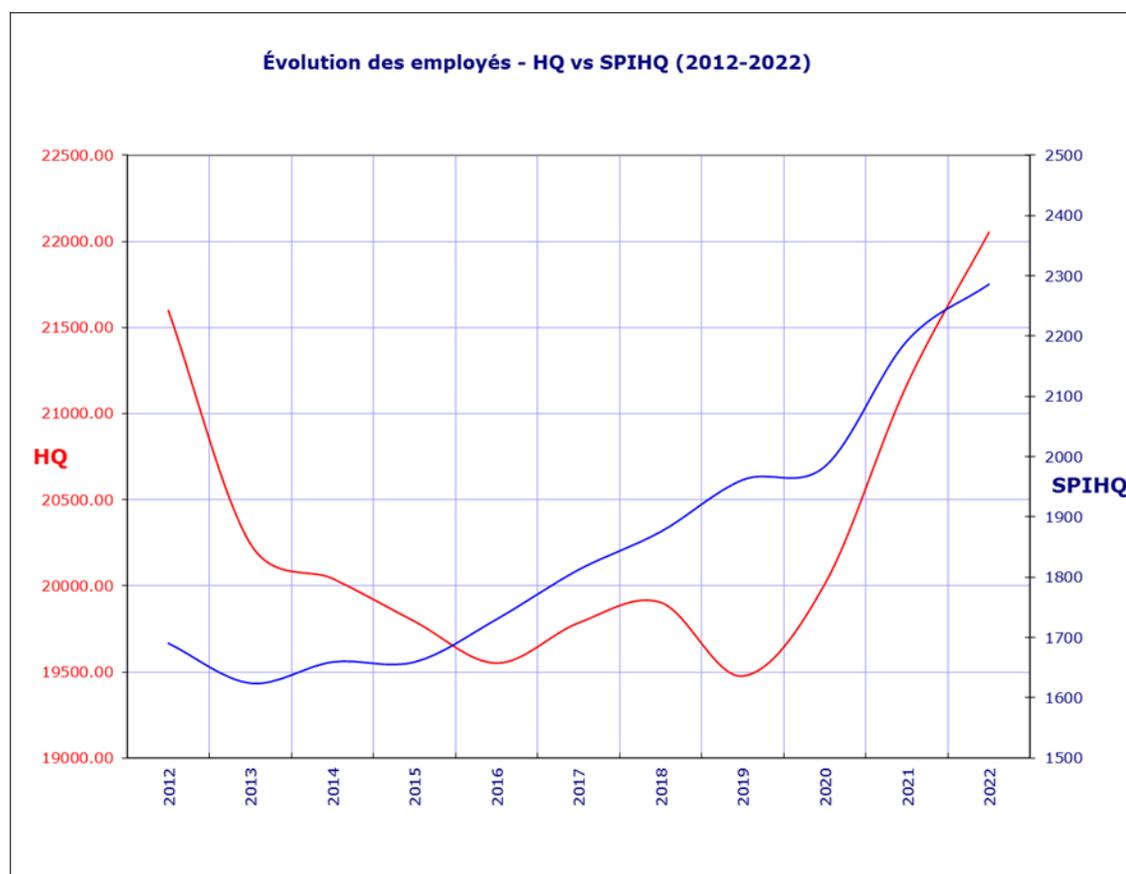
Membre du comité  
Avantages sociaux,  
Responsable du comité  
Gestion du Fonds d'éventualité et  
Administrateur

Je vous propose un portrait statistique des membres du SPIHQ selon les données disponibles en mai 2023. Cet article fait suite aux précédents portraits statistiques publiés en septembre 2022 ([Vol.56, No.3](#)) et à l'hiver 2018 ([Vol.54, No.4](#)) effectués dans l'ancienne structure organisationnelle. Avec les récents changements et la nouvelle structure, nous avons considéré qu'il était judicieux de faire un nouveau portrait des membres. Vous pourrez constater que la population ingénieure continue de se distinguer de l'ensemble des employés d'Hydro-Québec.

L'ensemble des ingénieurs correspondait à cette date à 2 467 membres actifs. Le portrait statistique est basé sur ce total et est un instantané qui peut évoluer. Les chiffres présentés doivent être compris comme des ordres de grandeur.

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

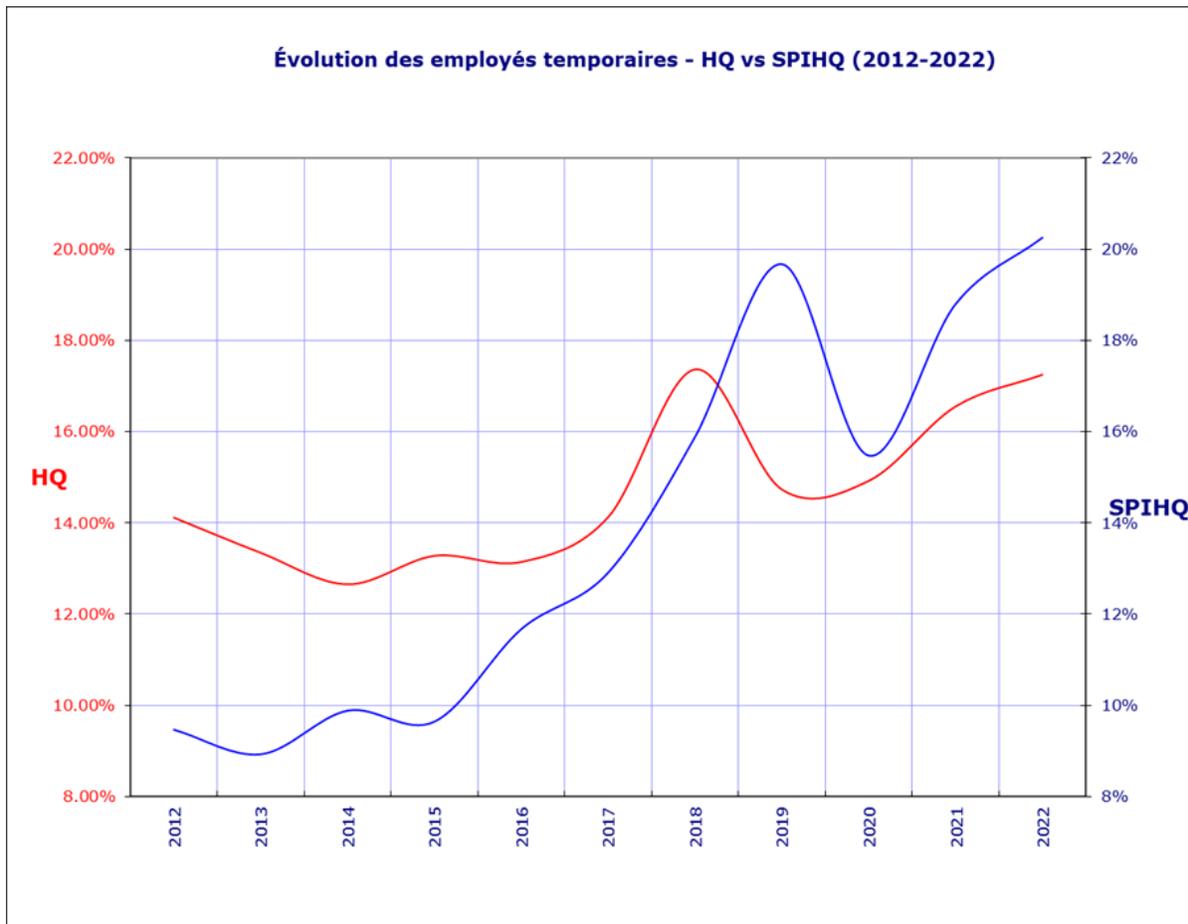
## Évolution des employés HQ vs SPIHQ (2012-2022)



Le graphique indique le portrait des ressources humaines d'HQ au 31 décembre de chaque année entre 2012-2022, présentées par année croissante. Les ingénieurs sont passés, en 2012, de 1 691 à 2 286 en 2022 tandis que le nombre total d'employés HQ (incluant les ingénieurs) est passé de 21 596 en 2012 à 22 051 en 2022. Les ingénieurs représentaient, en 2012, 7,83 % des employés HQ et, en 2022, 10,37 % de tous les employés.

L'effectif ingénieur a ainsi augmenté dans la population totale d'HQ dans les dix dernières années. Malheureusement, comme nous allons voir dans le paragraphe suivant, c'est au prix d'une hausse importante de la proportion d'ingénieurs temporaires.

### Proportion des employés temporaires HQ vs SPIHQ (2012-2022)

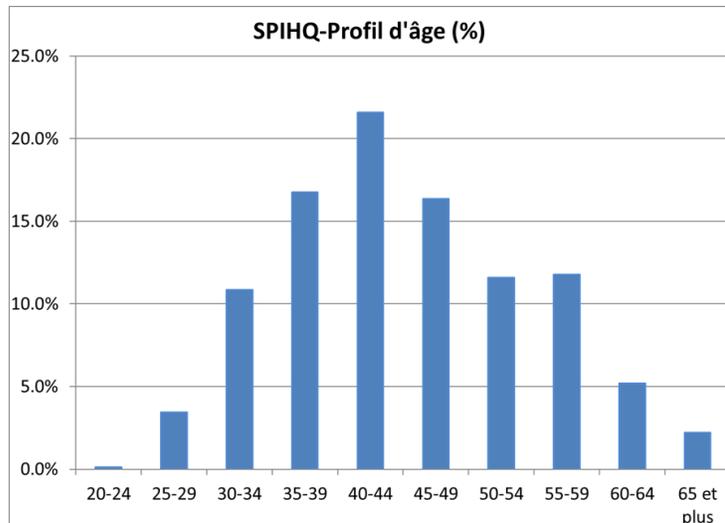


Le graphique indique la proportion d'employés temporaires dans la population HQ (incluant les ingénieurs) et dans la population SPIHQ seulement entre 2012-2022, présentée par année croissante. Le pourcentage d'ingénieurs temporaires au SPIHQ est passé, en 2012, de 9,5 % à 20,3 % en 2022. Elle n'a cessé de croître avec les années. L'effectif temporaire HQ (incluant les ingénieurs temporaires) est passé de 14,1 %, en 2012, à 17,2 % en 2022.

Les chiffres sont très clairs. Bien qu'Hydro-Québec ait augmenté son effectif, c'est bien au détriment d'un nombre accru d'employés temporaires et encore plus pour le SPIHQ. La hausse d'employés temporaires est plus importante ces dernières années au SPIHQ qu'à HQ. Le pourcentage d'ingénieurs temporaires a dépassé celui d'Hydro-Québec depuis 2019. En mai 2023, le pourcentage de temporaires au SPIHQ est redescendu à 16,8 %.

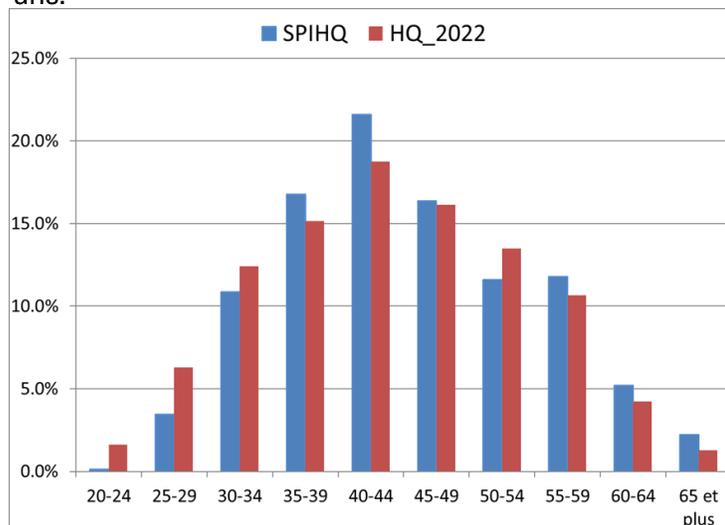
## Profil d'âge (mai 2023)

Les membres entre 35-49 ans représentent un peu plus de la moitié de l'effectif des membres du SPIHQ (54,8 %), suivis des 50-59 ans (23,4 %). Ceux de 35 à 39 ans et ceux de 40 à 44 ans sont les plus nombreux. Ils représentent ensemble près de 38,4 % des membres. Notez que 7,4 % ont 60 ans et plus.



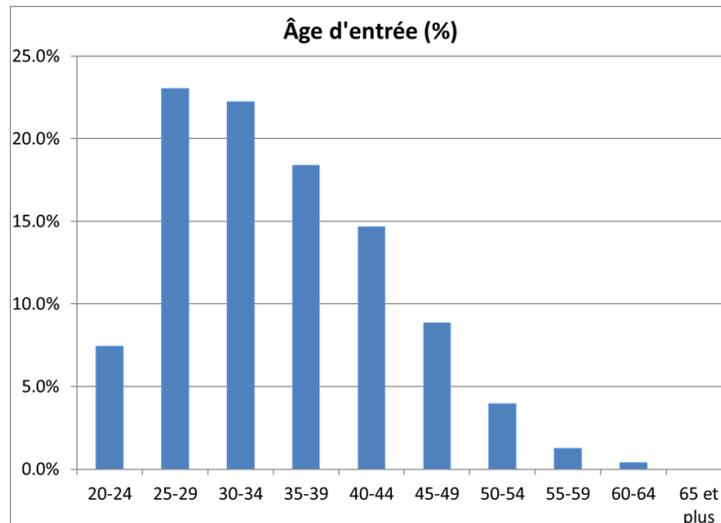
## Profil d'âge par rapport aux autres employés à Hydro-Québec

Selon les données de la population HQ au 31 décembre 2022, nous pouvons remarquer qu'Hydro-Québec a une population plus importante de 20-34 ans et de 50-54 ans. Il y a une plus jeune relève pour HQ mais moins importante que celle des ingénieurs entre 35-44 ans.



## L'âge à l'embauche

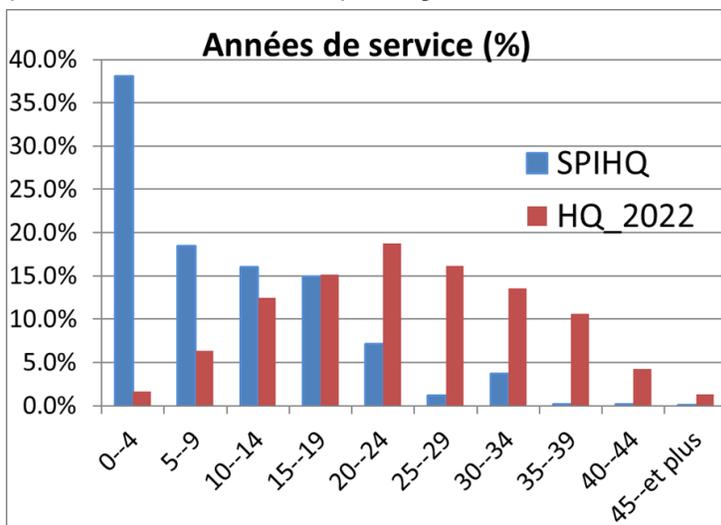
Hydro-Québec embauche majoritairement des ingénieurs âgés entre 25-29 ans (23 %) puis entre 30-34 (22,2 %) et 35-39 ans (18,4 %). Notez que 23,5 % sont embauchés entre 40-49 ans et 29 % entre 35-44 ans. Ainsi, 63,6 % des ingénieurs qui débutent leur carrière à Hydro-Québec le font entre 25 et 39 ans.



## Années de service à Hydro-Québec

Un fait indiscutable est le nombre élevé de membres cumulant très peu d'années de service à HQ. En effet, 72,6 % des membres ont moins de 15 ans d'expérience de travail à HQ, et 56,6 % ont moins de 10 ans d'expérience. La plus grande cohorte est celle ayant moins de 5 ans d'expérience à HQ (38,1 %). Tout ceci est le reflet d'un vaste renouvellement des membres et d'embauches récentes. Si on compare avec l'ensemble du personnel HQ, on peut constater aussi un début de renouvellement mais d'ampleur plus réduite.

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



## Répartition des membres selon les Groupes

Groupes	Nombre	%
GISE	1 733	70,3 %
GEEC	434	17,6 %
GTN	274	11,1 %
Autres	26	1,05 %

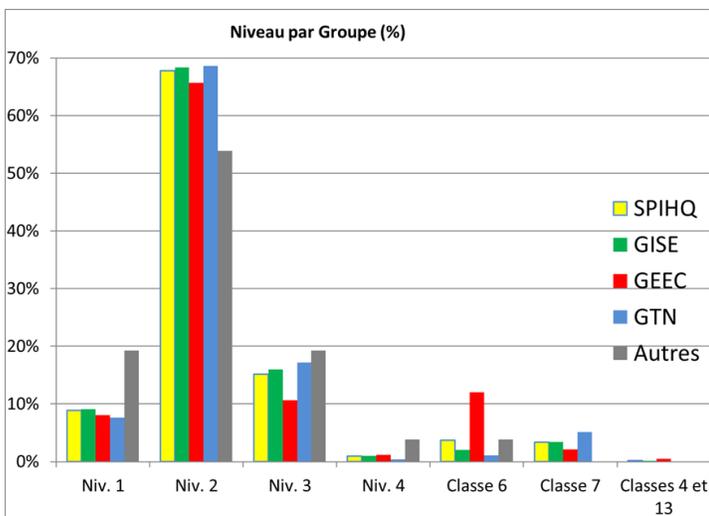
Le groupe le plus nombreux et de loin est GISE (Gr. Infrastructure et système Énergétique). Il comprend plus de 70 % des membres SPIHQ soit 1 733 ingénieurs. Le deuxième groupe est GEEC (Gr. Exploitation et expérience client) avec 17,6 % des membres soit 434 ingénieurs. En troisième position, le groupe GTN (Groupe Technologie Numérique) comprend 11,1 % soit 274 ingénieurs. Les autres groupes incluent 26 ingénieurs soit 1,05 %.

La récente réorganisation en une seule Hydro a concentré les ingénieurs dans le groupe GISE dépassant de loin les deux autres groupes combinées (GEEC et GTN). C'est un changement majeur dans la nouvelle organisation, le groupe GISE devient LE groupe des ingénieurs.

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

## Répartition des niveaux selon les groupes

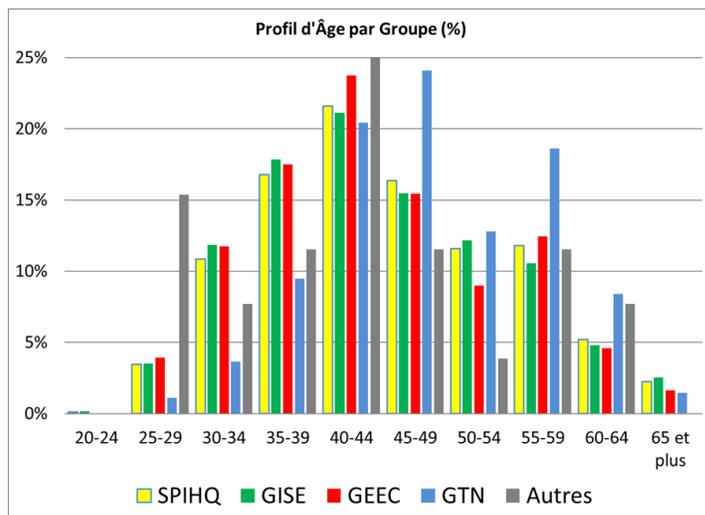
La vaste majorité des ingénieurs à HQ est de niveau II, suivis des ingénieurs de niveau III. Selon les groupes, par rapport à l'ensemble des ingénieurs SPIHQ, il y a une plus grande proportion de membres de niveau I à GISE, de niveau II, de façon similaire, à GISE et GTN, de niveau III à GTN en ignorant le faible nombre d'ingénieurs dans la catégorie « autres groupes ». La classe 6 est plus présente à GEEC tandis que pour la classe 7 c'est plutôt GTN. Le très faible nombre de membres de niveau IV permet difficilement d'établir des constats statistiquement significatifs.



## Âge par groupe

La population d'ingénieurs à GISE est plus jeune que les autres, tandis que la population la plus âgée provient de GTN et de loin.

Si on compare avec l'ensemble des membres SPIHQ, dans les 25-29 ans, GEEC l'emporte, dans les 30-34 ans, GISE dépasse légèrement GEEC, dans les 35-39 ans, GISE l'emporte, dans les 40-44, GEEC l'emporte. Par la suite, c'est GTN qui l'emporte pour les 45-64 ans. GISE dépasse le pourcentage SPIHQ dans les 35-39 ans et les 50-54 ans. GEEC dépasse le pourcentage SPIHQ dans les 25-29 ans, les 30-34 ans et les 40-44 ans. GTN dépasse le pourcentage SPIHQ dans les ingénieurs plus expérimentés.

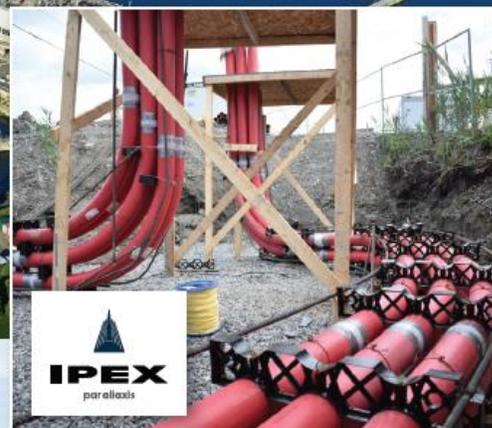


# FIER PARTENAIRE QUÉBÉCOIS POUR DES PROJETS D'AVENIR D'ICI



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

Produits fabriqués par IPEX Électrique Inc.



## On vous offre l'assistance routière sans frais, si vous combinez vos assurances auto et habitation.

Vous avez bien lu. C'est gratuit!

Obtenez une soumission et  
découvrez vos avantages exclusifs  
au [beneva.ca/spihq](http://beneva.ca/spihq)  
ou au 1 855 441-6017.

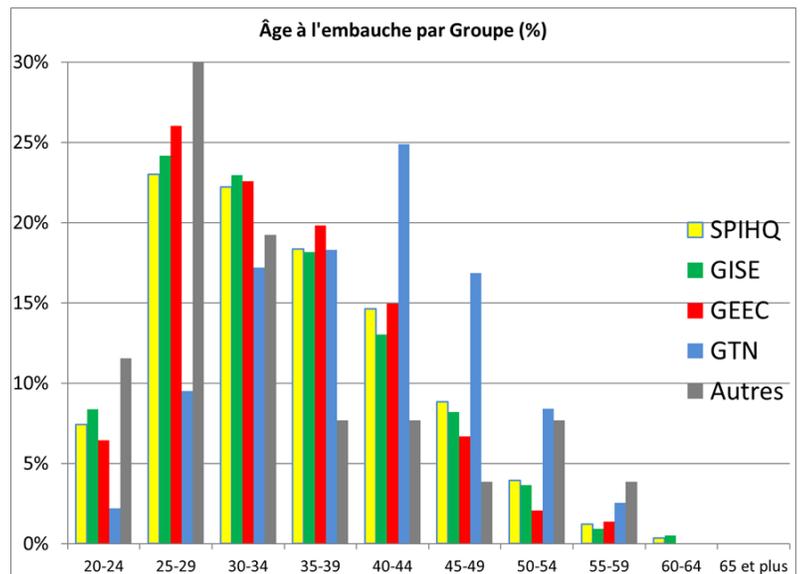
# beneva



Les assurances de dommages sont souscrites par Société d'assurance Beneva inc. et distribuées par Beneva inc., agence en assurances de dommages et ses partenaires autorisés. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. Certaines conditions et exclusions s'appliquent.  
© Beneva inc. 2023 <sup>TM</sup> Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva inc. utilisées sous licence.

## Âge à l'embauche par groupe

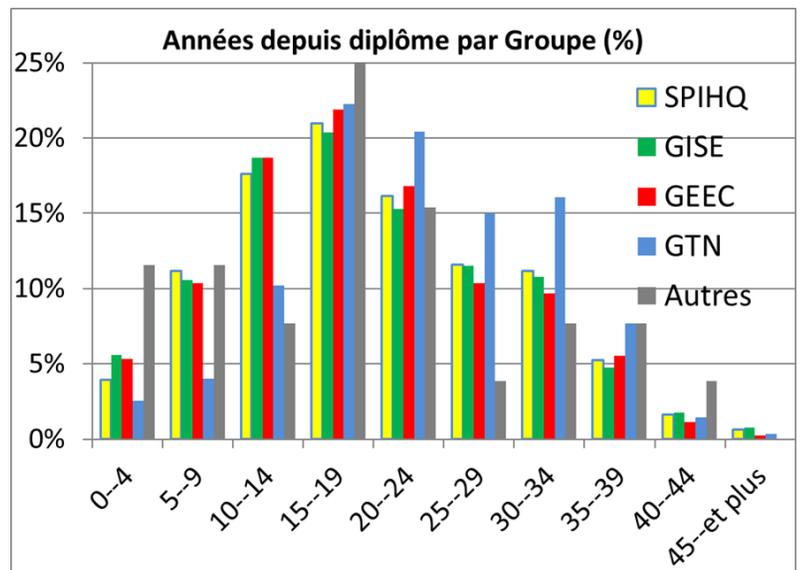
Les embauches se distinguent selon les groupes. Par rapport à l'ensemble SPIHQ, les ingénieurs à GISE et à GEEC débutent plus jeunes leur carrière à Hydro-Québec, tandis qu'à GTN, ils débutent plus tard. GEEC se distingue par des embauches très importantes entre 25-39 ans.



## Années depuis diplôme

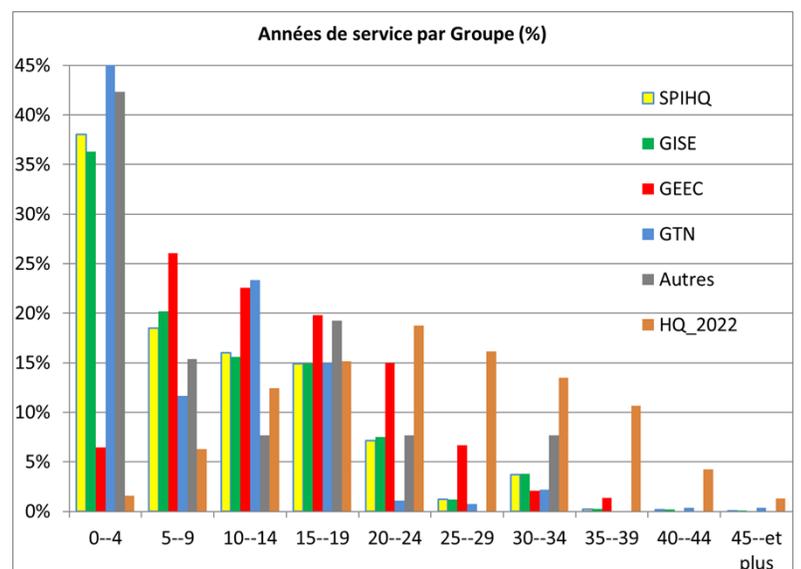
Les années écoulées depuis le diplôme les plus communes au SPIHQ sont en premier lieu les 15-19 années, suivi de 10-14 années puis de 20-24 années. Autrement, la majorité des ingénieurs a gradué il y a entre 10 et 24 années.

Selon les groupes, les années dépassant les valeurs moyennes au SPIHQ et surpassant les autres groupes sont pour GTN, entre 15-39 années, pour GEEC entre 0-4 et 10-14 années et pour GISE entre 5-14 années et 40 et plus années. Le groupe « autres » est considéré négligeable, mais pour la majorité c'est entre 15-19 années.



## Les années de service par groupe

GTN a une plus grande proportion d'ingénieurs cumulant entre 0-4 ou 10-14 années de service. GEEC se démarque par une grande proportion de membres ayant beaucoup d'années de service (20-24 années). GISE est plus étalé en nombre d'années de service (population plus diversifiée).



## Les sections

Sections	Nombre	%
Centre du Québec Trois-Riv	56	2,3 %
Centre-ville Ouest 1	161	6,5 %
Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière	86	3,5 %
Complexe Desjardins 1	46	1,9 %
Complexe Desjardins 2	90	3,6 %
La Grande Rivière	45	1,8 %
Laurentides	132	5,4 %
Manic/Matap	104	4,2 %
Mauricie	74	3,0 %
Montréal Est	36	1,5 %
Montréal Nord	127	5,1 %
Place Dupuis 1	124	5,0 %
Place Dupuis 2	96	3,9 %
Place Dupuis 3	91	3,7 %
Place Dupuis 4	105	4,3 %
Place Dupuis 5	141	5,7 %
Place Dupuis 6	138	5,6 %
Place Dupuis 7	137	5,6 %
Québec 1	69	2,8 %
Québec 2	144	5,8 %
Richelieu/Beauharnois	165	6,7 %
Saguenay	96	3,9 %
Siège Social 1	94	3,8 %
Siège Social 2	110	4,5 %
<b>Total</b>	<b>2467</b>	<b>100 %</b>

On peut noter que 64,1 % des membres ont leur bureau situé au centre-ville de Montréal et 42,4 % ont un bureau à l'extérieur de l'île de Montréal.

## Salaire hebdomadaire

Statistiques	Écart de Salaire selon le Top Niv. II		
<b>Médiane</b>	- \$		
<b>Moy</b>	(182) \$		
<b>Min</b>	(2 587) \$		
<b>Max</b>	1 616 \$		
<b>Écart-type</b>	683,50 \$		
Intervalle (Salaire)	Intervalle (Salaire \$)	Nbre de membres	% Ing
0-25 %	(302,25) \$	604	24.5 %
25-50 %	302,25 \$	209	8.5 %
50-75 %	201,50 \$	1031	41.8 %
75-100 %	1 415,91 \$	623	25.3 %

La médiane salariale (avec un écart de salaire correspondant à 0 \$ dans le tableau par rapport au salaire top Niv. II) est le montant de salaire situé au milieu de l'ensemble des salaires. Elle est égale au salaire au Top Niv. 2 et il y a autant de salaires en plus ou en moins. Le tableau est la différence par rapport à cette médiane (ou l'écart par rapport au salaire top Niv.II). On peut noter que 50 % des membres sont situés très près de la médiane. Le premier quart de l'échantillon (0-25 %) correspond à un intervalle salarial de -302,25 \$, selon la médiane salariale, et le troisième quart (50-75 %) à +201,50 \$ selon la médiane salariale. L'écart salarial entre les 25-75 % de l'échantillon est de +503,75 \$, selon la médiane salariale, et correspond à une valeur légèrement inférieure à l'écart-type salarial qui est de +683,5 \$. Tout ceci signifie que les salaires demeurent très concentrés autour de la médiane.

## Les membres temporaires

Âge	Nbre	%		Groupe	Nbre	%
<b>20-24</b>	3	0,7 %		<b>GISE</b>	354	85,5 %
<b>25-29</b>	41	9,9 %				
<b>30-34</b>	94	22,7 %				12,1 %
<b>35-39</b>	91	22,0 %		<b>GEEC</b>	50	
<b>40-44</b>	85	20,5 %				1,9 %
<b>45-49</b>	47	11,4 %		<b>GTN</b>	8	
<b>50-54</b>	31	7,5 %				0,5 %
<b>55-59</b>	15	3,6 %		<b>Autre</b>	2	
<b>60-65</b>	6	1,4 %				

Les membres temporaires représentent 16,8 % du SPIHQ en mai 2023. 85 % d'entre eux travaillent à GISE. 64,2 % des temporaires ont entre 30-44 ans. Seulement 9,9 % ont moins de 30 ans.

Classe	Niv.1	Niv.2	Niv.3	Classe 6	Classe 13
%	30,2 %	68,8 %	0,2 %	0,5 %	0,2 %
Année HQ	0-4	5-9	10-14	15-19	
%	86,0 %	12,8 %	1,2 %	0,5 %	

La majorité des temporaires sont de niveau 2 (68,8 %) suivi du niveau 1 (30,2 %). Les années à l'emploi HQ sont majoritairement entre 0-4 ans pour 86 % et le reste en a entre 5 et 9 ans.

En résumé, voici le portrait des membres du SPIHQ pour mai 2023 :

- L'évolution entre 2012 et 2022 indique :
  - Une augmentation du personnel et du nombre de temporaires
  - Un nombre inégalé de temporaires SPIHQ
  - Une proportion de temporaires SPIHQ plus élevée que pour HQ et ce depuis 2019
- Le profil d'âge est en majorité entre 35-49 ans pour le SPIHQ et HQ. Le SPIHQ a une plus grande proportion de 35-44 ans qu'HQ.
- L'âge d'entrée des ingénieurs se situe principalement entre 25-29 ans, suivi de 30-34 ans et de 35-39 ans. La vaste majorité (73 %) des ingénieurs a moins de 15 ans d'expérience à HQ (57 % moins de 10 ans) et est plus jeune que l'ensemble du personnel d'HQ.
- Le groupe GISE représente près de 70 % des ingénieurs SPIHQ. Les groupes GEEC et GTN se partageant le reste soit respectivement 18 % et 11 % des membres.
- La vaste majorité des membres est de niveau II. GISE et GTN ont des pourcentages semblables pour le niveau II tandis que pour GEEC le pourcentage est plus faible. Les écarts entre les groupes sont relativement faibles.
- Le groupe GEEC a la plus grande proportion d'ingénieurs entre 40-44 ans, pour GTN entre 45-49 ans et pour GISE entre 35-39 ans.
- L'âge à l'embauche est généralement différent selon les groupes. Pour le groupe GEEC c'est plutôt entre 25-39 ans, pour le groupe GISE entre 25-34 ans et 20-24 ans tandis que le groupe GTN est plus à des âges plus avancées (35-54 ans).
- Les années depuis le diplôme sont plutôt entre 10-19 années pour les groupes GISE et GEEC tandis que pour le groupe GTN, c'est plus tard, entre 15-34 années.
- Les années d'expérience HQ sont similaires entre les groupes exceptés pour le groupe GTN qui a un plus grand nombre d'ingénieurs ayant peu d'années de service.
- La majorité des membres du SPIHQ travaille sur l'île de Montréal et un peu plus du tiers travaille dans l'ensemble du Québec.
- Les salaires des membres SPIHQ restent très concentrés, près de la médiane.
- Les temporaires ont majoritairement entre 30-44 ans. Ils représentent 16,8 % des membres du SPIHQ. Ils comportent un grand nombre de membres de niveau II et travaillent majoritairement dans le groupe GISE.

En terminant, les données chiffrées mais anonymes des graphiques sont disponibles pour ceux qui sont intéressés et peuvent permettre des analyses plus fines selon les demandes.

# Comprendre l'assurance VR en 5 questions

Une assurance véhicule récréatif adaptée à vos besoins vous aidera à protéger votre investissement et votre tranquillité d'esprit. On vous explique ce qu'il faut savoir sur l'assurance VR.

## 1. Les protections d'assurance VR varient-elles selon le type de véhicule? Oui.

Les protections d'assurance VR varient selon le type de véhicule et l'utilisation que vous en faites. Des protections spécifiques existent pour les [motorisés](#), les [roulottes en mouvement](#) et les [roulottes stationnaires](#).

Puisqu'elles tiennent compte des risques d'accidents de la route, la majorité des protections offertes par l'assurance motorisé et par l'assurance roulotte en mouvement s'apparentent à [l'assurance auto](#).

L'assurance pour roulotte stationnaire protège les roulottes dont l'usage est « résidentiel ». Les protections se rapprochent de celles de [l'assurance habitation](#).

## 2. Est-ce que certaines protections d'assurance VR sont obligatoires? Oui et non.

La loi vous oblige à prendre une protection responsabilité civile si vous circulez sur les routes avec votre motorisé ou votre roulotte en mouvement (même si c'est seulement pour l'installer sur un terrain de camping ou pour le remiser).

Si votre roulotte ne circule jamais sur la voie publique, rien ne vous oblige à l'assurer.

## 3. Quel montant d'assurance responsabilité civile devrais-je choisir pour mon motorisé ou ma roulotte en mouvement?

Un montant d'un million de dollars est recommandé afin de protéger adéquatement votre responsabilité en cas d'accident sur les routes du Québec.

## 4. Devrais-je ajouter certaines protections à mon assurance si je vais souvent à l'extérieur du Québec avec mon VR? Oui.

Augmentez le montant de la protection responsabilité civile à 2 M\$. Elle vous protégera si vous êtes responsable des blessures causées à une autre personne lors d'un accident survenant à l'extérieur du Québec.

# beneva



Si elle n'y est pas déjà incluse, ajoutez la protection Frais de déplacement (F.A.Q. no 20) à votre assurance. Elle vous protège si votre véhicule doit être réparé à la suite d'un accident et que vous ne pouvez pas l'utiliser pendant plusieurs jours. Elle couvre aussi certains des frais que vous aurez à déboursier pour vous nourrir, vous loger, vous déplacer ou récupérer votre véhicule et les biens qu'il contient.

**Vérifiez si une assistance routière valide aux États-Unis est incluse dans votre assurance roulotte ou motorisé.**

## 5. Est-ce que les contrats d'assurance VR varient d'un assureur à l'autre? Oui.

La teneur des produits offerts varie beaucoup, d'où l'importance de magasiner.

Par exemple, pour les VR en circulation, certains assureurs incluent gratuitement des protections complémentaires avec l'assurance responsabilité civile obligatoire, alors que d'autres assureurs ne les offrent qu'en option. **Quelques exemples de protections pouvant être gratuites :**

- Protection Frais de déplacement (F.A.Q. no 20)
- Protection tous risques pour les biens meubles
- Rapatriement de roulotte en cas de vol ou de perte totale du véhicule tracteur
- Assistance routière

**De plus, certains assureurs accepteront d'assurer seulement votre VR. D'autres exigeront que vous assuriez aussi votre auto ou votre résidence avec eux.**

**Vous avez d'autres questions?**

**Communiquez avec votre assureur : c'est son rôle de vous aider à comprendre votre assurance et de vous guider vers les protections selon vos besoins.**

# UN CONGÉ DE PATERNITÉ PAR PÈRE



PAR NICOLAS  
CLOUTIER, ING.  
Président

Nous partageons avec vous le résumé d'une décision intéressante qui a été rendue en 2022 par le Juge administratif Jean-Marc Dufour du Tribunal administratif du Québec (T.A.Q), Section des affaires sociales.

*Le requérant et son conjoint sont les parents d'un enfant qui a été conçu dans le cadre d'un contrat de gestation conclu dans un État américain; le requérant a le droit de recevoir les 5 semaines de prestations de paternité prévues à l'article 9 de la Loi sur l'assurance parentale, et ce, même si son conjoint a déjà reçu lui aussi ces 5 semaines de prestations.*

*Ils ont chacun le droit de recevoir 5 semaines de prestations de paternité puisque l'article 9 de la Loi sur l'assurance parentale doit être interprété de manière large et libérale, et ce, de façon à assurer la cohérence avec l'objectif législatif visant à favoriser la création de liens entre un enfant et son parent dès les premières semaines après sa naissance.*

Le requérant n'a pas adopté son enfant. Celui-ci a été conçu dans le contexte d'un contrat de gestation conclu dans un État américain, où cela est légal. Le requérant est donc légalement le père de son enfant. Le Directeur de l'état civil du Québec (DECQ) a d'ailleurs confirmé avoir intégré l'acte de naissance de l'enfant au registre de l'état civil. Les noms du requérant et de son conjoint sont inscrits en tant que pères de l'enfant. Le ministre a accordé 20 semaines de prestations parentales au requérant. Toutefois, il a conclu que ce dernier n'avait pas le droit de recevoir 5 semaines de prestations de paternité sous prétexte que le nombre maximal de semaines de prestations de paternité prévu à la Loi sur l'assurance parentale avait déjà été utilisé par l'autre parent. Le requérant soutient que l'article 9 de la loi, qui prévoit que « le nombre maximal de semaines de prestations de paternité est de 5 semaines », doit être interprété de manière large et libérale, et ce, de façon à assurer la cohérence avec l'objectif législatif consistant à favoriser la création de liens entre un enfant et son parent dès les premières semaines après sa naissance. Pour sa part, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale fait valoir que l'article 9 de la loi signifie que les 5 semaines de prestations de paternité ne peuvent être versées en double, c'est-à-dire que l'on ne peut verser 5 semaines à chacun des pères. Il prétend aussi que, compte tenu de l'article 541 du Code civil du Québec (C.C.Q.), cette interprétation de l'article 9 est cohérente avec l'état actuel de la législation au Québec puisque le code ne reconnaît pas de filiation aux parents qui optent pour la gestation par autrui.

Dans cette décision, il a été mentionné que si la portée de l'article 541 C.C.Q. était aussi large que ce que suggère le ministre, aucun des pères en l'espèce n'aurait obtenu de prestations de paternité. De plus, si l'intention alléguée du législateur de ne pas vouloir accorder de prestations de paternité à chacun des pères est en partie liée à l'article 541 C.C.Q., il est difficile de comprendre par quelle logique le ministre a accordé des semaines de prestations parentales. En outre, malgré l'article 541 C.C.Q., le DECQ a intégré à ses registres l'acte de naissance délivré par l'État américain où est né l'enfant. Malgré l'histoire de son arrivée au Québec, l'enfant a officiellement 2 pères, comme cela est possible au Québec depuis 2002. Ainsi, la référence à l'article 541 C.C.Q. n'apporte rien d'utile au présent litige.

La loi a pour but d'assurer un remplacement du revenu à un parent afin de lui permettre d'être proche de son enfant au début de sa vie, car il s'agit d'un moment crucial pour nouer des liens affectifs. La position du ministre a pour résultat que, dans certains cas, des enfants seront privés de la présence de l'un de leurs parents, qui devra travailler puisque ce ne sont pas tous les parents qui peuvent s'absenter du travail pendant 5 semaines sans remplacement de revenu. Pour les parents qui adoptent un enfant, la loi accorde à chacun d'eux 5 semaines de prestations exclusives. Il est difficile de comprendre pourquoi le législateur serait plus restrictif envers les familles qui n'ont pas eu recours à l'adoption.

Dans le contexte d'une loi sociale, qui s'interprète de manière large et libérale, et dans le but d'assurer l'accomplissement de son objectif, l'article 9 doit être interprété de la façon proposée par le requérant.

Les implications de ce jugement sont cruciales et nous constaterons, fort probablement, des changements « majeurs » dans les conventions collectives et dans certaines lois.

.....

Il faut savoir que la grossesse pour autrui n'est pas illégale au Québec. Les femmes porteuses et les parents d'intention tendent néanmoins à convenir d'une entente de bonne foi, mais aucune des parties n'est tenue légalement de la respecter. Au Canada, ce qui est illégal, c'est de payer pour un enfant ou même de publiciser son intention de le faire. On a toutefois le droit de rembourser les dépenses de la femme porteuse, mais on n'a pas le droit de la payer pour l'enfant.



# RESSOURCEMENT EN VACANCES



PAR **CHRISTIAN  
BÉRUBÉ, ING.**  
Délégué social et  
Délégué substitut  
Manicouagan Matapédia

L'été est enfin arrivé! Vous comptez probablement les semaines avant vos vacances estivales. Il y a même de bonnes chances qu'elles soient déjà planifiées ou sur le point de l'être. Les réservations pour le camping, l'hôtel ou les billets pour des activités vont probablement bon train. Mais ce qui est paradoxal avec l'arrivée des vacances, c'est tout le stress et la pression qu'on se met afin que nos vacances soient réussies.

Tout au long de l'année, nous sommes pris entre nos engagements professionnels et notre vie personnelle. Tout ça est parfois digne d'un équilibriste du Cirque du Soleil! Les vacances sont donc un outil essentiel afin de préserver notre santé mentale. Elles permettent de recharger nos batteries et de revenir en force.

Pour un ressourcement optimal, il faut aussi se donner le droit à la déconnexion. Si vous avez un mobile fourni par Hydro-Québec, l'idéal est de le fermer et de l'oublier dans le fond d'un tiroir. Cette recommandation avait été faite par Hydro-Québec elle-même à l'approche des vacances 2022. Et surtout, défense de regarder ses courriels.

Vos délégués sociaux veulent vous rappeler l'importance de prendre un temps d'arrêt et, surtout, de ne pas vous stresser avec vos vacances. Dans le fond, profitez-en pour passer du temps privilégié avec votre famille et vos amis. Quoi de mieux que de partager un bon repas sur le BBQ ou de passer une soirée autour du feu ?



Vos délégués sociaux

## Les délégués sociaux en action

Le 29 mars dernier, les délégués sociaux (DS) du SPIHQ se sont réunis pour leur rencontre annuelle. En plus de renforcer l'unité des DS, cette rencontre a favorisé l'échange d'idées, la formation, le réseautage et la reconnaissance du rôle.

Les coordonnateurs des DS des autres syndicats d'Hydro-Québec étaient aussi invités et nous avons eu la chance d'échanger avec certains d'entre eux. Lors de cette journée, des invités nous ont présenté des sujets intéressants qui touchent la santé et le rôle du DS, tels que : un bilan des activités du PAEF et de la plateforme Dialogue, les signalements et plaintes, bouger au travail et la santé psychologique.

De plus, nous avons échangé entre DS sur les bonnes pratiques pour les interventions, l'organisation et la communication pour l'unité des DS. Avec cette rencontre, vos DS sont mieux outillés pour aider les ingénieurs pouvant traverser des périodes difficiles.



**Notre force : bien vous connaître**

Découvrez des services financiers adaptés à votre réalité professionnelle

514 289-3500 1 800 340-1322  
desjardins.com/caisse-hydro



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)



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

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

**SAULNIER**

WWW.SAULNIER-IND.COM

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

INFO SAULNIER@SAULNIER-IND.COM



**TIMBERLAND: MAINTENANT ÉLECTRIQUE, ÉCOLOGIQUE, SILENCIEUX!**

# L'INCLUSION: POURQUOI? COMMENT?



PAR **CHRISTIANE  
FOY, ING.**

Membre de la section Québec-2

L'inclusion en emploi est un sujet important et souvent mal compris, qui suscite souvent des réactions passionnées. Certains diront qu'il est normal de corriger un déséquilibre causé par des actions discriminatoires passées, d'autres qu'on ne répare pas une injustice par une autre. Essayons d'y voir plus clair.

## Que dit la Loi ?

La loi québécoise sur l'accès à l'égalité en emploi vise à corriger les inégalités vécues dans le domaine du travail par les :

- Femmes
- Minorités ethniques
- Minorités visibles
- Personnes autochtones
- Personnes handicapées

La Loi a pour objectif de contrer la discrimination systémique à l'embauche et en emploi. Cependant, elle propose aussi aux employeurs des mesures pour permettre d'identifier et de corriger des pratiques qui pourraient avoir des effets discriminatoires ou qui en ont déjà eu. On encouragera donc les entreprises à exprimer lors d'affichages de poste, leur désir d'obtenir des candidatures provenant des groupes discriminés et également à embaucher des personnes de ces groupes à compétences égales ou supérieures. Depuis l'adoption de cette Loi, plusieurs entreprises, dont Hydro-Québec sont tenues d'appliquer un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).

## Et à quoi ressemble un PAÉE ? Que doit-il contenir ?

Un programme doit contenir les éléments suivants :

- Les objectifs quantitatifs poursuivis;
- Des mesures de redressement temporaires spécifiques aux membres des groupes visés;
- Des mesures d'égalité des chances s'appliquant à l'ensemble du personnel;
- Un échéancier pour implanter les mesures proposées et atteindre les objectifs fixés.

L'entreprise se doit donc d'évaluer quantitativement la représentation des groupes qui sont traditionnellement victimes de discrimination. C'est pourquoi il sera important d'obtenir les informations sur l'appartenance à ces groupes auprès des employés actuels et auprès des personnes qui postulent aux divers affichages. Ces informations permettront d'avoir une idée claire de sa situation actuelle et de mesurer et démontrer une progression vers les objectifs qu'elle s'est fixés. Elle ne peut cependant pas contraindre les individus à communiquer des informations qu'ils ne souhaitent pas divulguer. De ce fait, la divulgation d'informations permettant de lier des individus à un groupe minoritaire ou autre se fait sur une base volontaire.

Afin de respecter l'esprit de la loi, une entreprise doit s'appliquer à corriger les écarts observés et privilégier l'embauche de candidats ou candidates d'un groupe visé par le programme tout en s'assurant qu'elles possèdent des compétences égales ou supérieures aux autres postulants.

L'anonymisation des candidatures, bien qu'elle permette de réduire certains biais, a peu d'impact sur la prise de décision inclusive (voir référence 4). Bien que cette façon de faire se défendrait dans un contexte où les entreprises ont toutes atteint leurs cibles et où tous les groupes sont représentés adéquatement, pour l'instant elle est incompatible avec l'exigence légale de détenir et appliquer un programme d'accès à l'égalité en emploi. Elle ne favorise pas une meilleure représentation des divers groupes discriminés de notre société.

Mais parlons aussi plus spécifiquement des attributs recherchés pour l'embauche de personnel en ingénierie. Vous est-il déjà arrivé d'être engagé à un poste sans entrevue? Probablement pas, car l'entrevue est nécessaire à l'évaluation de la compétence dans son ensemble. Les biais indésirables sont connus et dépassent les simples préjugés. Il est plus productif de corriger ces biais et promouvoir la diversité et l'inclusion que de revoir le processus d'embauche.

Dans les qualifications des ingénieurs/ingénieures, le professionnalisme est un attribut de première importance qui ne peut être évalué convenablement à la lecture d'un curriculum vitae (CV). Il serait donc inadéquat de se baser uniquement sur le CV pour faire l'évaluation des compétences. Plusieurs compétences et valeurs recherchées (la capacité à apprendre, à se documenter, à communiquer, à interagir, le savoir-être, le sens de l'éthique...) ne peuvent être évaluées que par des mises en situation lors d'entrevues et par des discussions franches et spontanées. Le CV n'est utile que pour les critères objectifs de départ, par exemple le bon domaine d'étude, la connaissance des outils de travail, un certain nombre d'années d'expérience, etc.

Le CV est un outil indispensable pour présenter la formation générale et les diverses expériences de travail. Cependant, si on ne se fie que sur les expériences de travail et non pas sur toutes les facettes de la compétence, on favorisera à nouveau les candidats qui ont eu la chance d'être embauchés par d'autres employeurs. Le corollaire étant qu'on aura alors tendance à mettre de côté des candidats de groupes ayant déjà vécu la discrimination à l'embauche et à perpétuer l'injustice.

### Ce qui n'est pas visé par un PAÉE

Nous avons parlé des obligations des entreprises, mais il est important de nuancer. Un PAÉE ne peut pas obliger un organisme à :

- Embaucher ou promouvoir des personnes sans tenir compte de leurs compétences;
- Nuire aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe visé;
- Exclure l'application du critère d'ancienneté;
- Créer de nouveaux postes.

### Programme discriminatoire ?

Dans les quatre points mentionnés plus haut, le second est souvent invoqué. La Loi québécoise est-elle nuisible aux personnes ne faisant pas partie des groupes visés ? Il est compréhensible que ces personnes puissent percevoir une certaine iniquité. Cependant l'objectif étant de rectifier des situations découlant de discrimination systémique passée, le législateur a décidé que cet objectif prévalait sur une équité absolue. Il faut donc faire la différence entre une mesure rétablissant l'équité et une mesure nuisible aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe visé, ce qui pourrait être le cas si on leur interdisait de postuler. Les entreprises visées par la Loi, telle qu'Hydro-Québec, ont l'obligation de changer.

Est-ce qu'on nuit aux intérêts d'un candidat non retenu en favorisant une autre candidature de qualité? Dans tous les cas d'embauche, un choix doit être fait parmi les personnes compétentes et certaines ne seront quand même pas retenues. Comme ingénieurs, nous devons faire confiance à notre comité de nomination qui s'assure que l'entreprise a choisi une candidature qui répond aux exigences du poste.



# RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 8 MARS 2023

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.

## AD HOC TÉLÉTRAVAIL

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

Le comité du télétravail s'est rencontré le 10 février 2023. Voici ce qui a été discuté :

- Élection de Normand Rocheleau à titre de responsable du comité 2023 ;
- L'état du projet pilote qui se dirige vers un très grand succès essentiellement par la flexibilité de chacun. Nous avons relaté la présence d'un seul CRT mineur au sujet des casiers en présentiel ;
- De continuer passivement le mandat sans déployer d'effort supplémentaire jusqu'à la signature de la convention.
- Qu'un encadrement de périodicité sans fondement du présentiel ajoute très peu de valeur à la majorité des emplois fortement « télétravaillables » et au contraire nuit à la décarbonation, la conciliation travail-famille et beaucoup d'autres facteurs tels que l'employabilité des meilleurs candidats sur le marché. Un travail de pondération s'imposera advenant un enjeu à la table des négociations.

## ACCUEIL ET MOBILISATION

*Isabelle Simard, ing. (responsable)*  
*Dominic Lafontaine-Poirier, ing.*  
*Caroline Savard, ing.*

Le comité finalise la boîte à outils pour les nouveaux membres visant à servir de complément à l'accueil fait par le délégué. La boîte contiendra

des références rapides pour des outils pratiques.

Le comité fera une révision du guide d'accueil pour les nouveaux membres ainsi qu'une formation à leur intention à partir des capsules de formation déjà diffusées et des guides existants. Vos suggestions sont les bienvenues, pour la formule et pour le contenu.

## COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

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

Les capsules sur les congés, les formations offertes et le rappel au travail ont récemment été ajoutées sur le site du SPIHQ dans la section réservée aux membres, en accédant à la section Documents du menu. Le comité contribuera aux capsules prévues par le comité Avantages sociaux en 2023 : RRHQ (septembre), Assurances (novembre), Congés (décembre).

Le comité a fait plusieurs constats en préparant la formation annuelle aux militants diffusée en mai et prépare du contenu complémentaire pour le site Web. Une liste des articles déjà publiés, mais qui traitent de sujets intemporels et qui pourront faire l'objet d'une republication, est aussi en préparation.

L'édition du printemps de L'Écho sera déposée prochainement sur notre site Web et sur notre page Facebook.

Nous vous invitons à nous contacter pour commenter les articles ou pour nous proposer des sujets à traiter : [communication@spihq.qc.ca](mailto:communication@spihq.qc.ca).

## NOMINATION

*Véronique Gauthier, ing. (responsable)*  
*Chérif Belkhalem, ing.*  
*Sébastien Filteau-Gingras, ing.*  
*Alain Lacroix, ing.*  
*Sylvain Plante, ing.*

Afin d'analyser les candidatures, il s'est déroulé trois (3) CNI sur les 22 prévus en 2023. En ce début d'année, 68 dossiers ont été présentés et traités.

## RECLASSIFICATION

*Martin Bernatchez, ing. (responsable)*  
*Gheorghe Ionita, ing.*  
*Luc Tétreault, ing.*  
*Jonathan Poirier, ing.*

Un nouveau membre s'est joint au comité, il s'agit de Jonathan Poirier. Deux militants importants qui ont aidé beaucoup de membres depuis de nombreuses années ont quitté le comité. Un merci spécial à Isabelle Thériault qui prend sa retraite et Keyvan Maleki maintenant responsable du comité formation.

Pour les membres qui ont initié leur dossier niveau III en décembre dernier, la date limite pour le dépôt est le 30 avril. N'oubliez pas de mettre votre comité en copie lors du dépôt [reclassification@spihq.qc.ca](mailto:reclassification@spihq.qc.ca). Prévenez aussi votre comité si vous prenez la décision de ne pas soumettre votre dossier même si vous l'avez initié.

# RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 3 MAI 2023

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.

## AD HOC BALISAGE

*Jonathan Landry-Leclerc, ing. (responsable)*  
*Simon Langlois, ing.*  
*Yanic Tremblay, ing.*

Le comité Balisage a tenu plusieurs rencontres dans les dernières semaines pour faire un inventaire de l'évolution du marché du travail en prévision des négociations pour le renouvellement de la Convention collective. Le comité a également préparé un sondage, qui sera envoyé sous peu afin de permettre une priorisation des différents enjeux liés à la négociation.

Merci à tous les membres qui nous ont fait parvenir des commentaires ou des suggestions par courriel. Si vous n'avez pas eu l'occasion de nous contacter, écrivez-nous à [balisage-spihq@spihq.qc.ca](mailto:balisage-spihq@spihq.qc.ca).

## AD HOC CRÉA-MSCR

*Martin Côté, ing. (responsable)*  
*Martin Ferland, ing.*  
*Cezar Mihut, ing.*  
*Dominic Rivard, ing.*

Le 26 avril 2022, la gestion MSCR avait annoncé la mise sur pied de responsables de fonctions lesquels seront mandatés.

Depuis, le comité Adhoc CRÉA-MSCR se rend à l'évidence que la gestion MSCR ne semble pas comprendre la définition du mot MANDAT suite à la nomination des responsables de fonctions. Autrement dit, OSI demeure maître d'oeuvre du projet et les ingénieurs ne servent qu'à documenter des écarts opérationnels au lieu de définir les exigences

d'exploitation d'Hydro-Québec.

Pour ce faire, le comité Adhoc CREA-MSCR a décidé de sonder le terrain auprès de ses ingénieurs impliqués dans le projet MSCR afin de s'enquérir de leurs inquiétudes en rapport avec le projet concernant leurs rôles et responsabilités.

Suite à cette rencontre avec les membres du SPIHQ, le comité Adhoc a fait une demande de CRT pour obtenir plus d'information auprès de la gestion MSCR.

## GRIEFS

*Renaud Hould, ing. (responsable)*  
*Patrick Bergevin, ing.*  
*Jean-Gabriel Lord, ing.*  
*Ahmed Saïdouni, ing.*

Dans le cadre du protocole d'arbitrage, le Syndicat a tenu une rencontre avec Hydro Québec le 12 avril dernier. Celle-ci était dans le but de faire un retour sur l'ensemble des dossiers en suspens.

Depuis le début d'année 2023, neuf (9) griefs ont été réglés dans le cadre du protocole d'arbitrage.

Le Syndicat a déposé dix (10) griefs, soit trois (3) griefs syndicaux (de portée générale) et sept (7) griefs individuels.

Les membres du comité Griefs ont dressé une liste de points qu'ils ont jugés utiles de modifier ou d'ajouter lors du renouvellement de la prochaine convention collective. Les propositions ont été acheminées au comité Balisage.

## JURIDICTION

*Ahmed El Youssoufy, ing. (responsable)*  
*Martin Côté, ing.*  
*Sylvain Plante*

Le rapport du comité a été transmis avec la convocation et se trouve à la page 12 de l'envoi.

Dans le dossier des responsables de chantier et chefs travaux, la décision rendue par le Juge Lemieux a été portée en révision judiciaire. Le comité a analysé les documents appuyant la demande et soumis ses commentaires au Bureau. Le comité est toujours en attente du début des audiences. Une décision est attendue dès cette année 2023.

Le suivi de la liste des départs du syndicat a repris son cours. Depuis le début de l'année, 24 dossiers de départs ont été traités par le comité et aucun nouveau membre n'a été versé au SPIHQ. En fait, tous les départs sont justifiés.

Il a été apporté au comité une liste de consultants ingénieurs travaillant aux unités DPT, et ce depuis plusieurs années. De ce fait, il a été proposé d'étudier la possibilité d'entamer des démarches pour réclamer ces ingénieurs à notre juridiction syndicale. Il s'agit d'une vingtaine d'ingénieurs consultants externes.

# BIENVENUE PARMIS NOUS



PAR DANIEL

BEAULIEU, ING.  
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 2 408 cotisants en date du 8 mai 2022. De ce nombre, 1 984 étaient membres en règle, tel que défini au Statut 205.2.

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

Nom du membre		Unité structurelle	Section
Mathieu	Harvey	Maintenance élect. spécialisée prov.	Centre du Québec/Trois-Rivières
Maxim	Paquet	Solutions d'ingénierie des ateliers	Centre du Québec/Trois-Rivières
Julio César	Arraes	C. d'excellence de projets télécom 2	Centre-ville Ouest 1
Edgar Paulo	Chahuillco Rincon	Planification des Télécoms 2	Centre-ville Ouest 1
Robert	Guérard	Conception des Télécoms 4	Centre-ville Ouest 1
Kaouthar	Jaiez	C. d'excellence de projets télécom 2	Centre-ville Ouest 1
Eugenia	Roffé Jaime	C. d'excellence de projets télécom 2	Centre-ville Ouest 1
Magdalena	Solchaga	C. d'excellence de projets télécom 2	Centre-ville Ouest 1
Alejandro	Soto Ramirez	Conception des Télécoms 2	Centre-ville Ouest 1
Alain	St-Arnaud Poitras	Arch. Télécoms - Réseau étendu	Centre-ville Ouest 1
Hugo	Tommasel	Planification des Télécoms 2	Centre-ville Ouest 1
Marc-Antoine	Lemire	Conf., analyse de risques cybersécurité	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Jamal	Oumha	Exploitation de distribution	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Gabriel	Rouleau	C. d'excellence - Gestion de projets 2	Complexe Desjardins 1
Alexandre	Paradis Michaud	Prévision de la demande	Complexe Desjardins 2
Mathieu	Roy	Perf. & sout.- Centrales - Nord-Ouest I	La Grande Rivière
Rafaël	Bergeron	Construction	Laurentides
Mathieu	Duguay Desjardins	Ordo. des travaux Laval/Lanaudière	Laurentides
Alexandre	Loiselle	Gestion d'ingénierie - Trois-Rivières	Laurentides
Yann	Riendeau Joseph	Planification technique réseau Ouest	Laurentides
Daniel	Roy	Perf. & sout- Réseau aérien distr. Laur.	Laurentides
Rafael	Tremblay	Planification technique réseau Ouest	Laurentides
Nabil	Abbas	Gestion d'ingénierie - Rimouski	Manic/Matap

Nom du membre		Unité structurelle	Section
Marc-Gabriel	Naud	Planification projets et conversion RA 1	Manic/Matap
Barbara Cokou	Goudjo	Expertise en Réseau de Transport Télécom	Montréal Est
Benoit	Mevo Belobo	Expert. - Réseau souterrain transport	Montréal Est
Samuel	Beaudette	Gestion de catégories services I	Place Dupuis 1
Zein-El-Abidine	Bouhaddou	Modélisation	Place Dupuis 1
Amine	Rhali	Contrats - Cadres biens TN	Place Dupuis 1
Jean-Christophe	Héroux	Études &int.- MER & Maintien syst. autom.	Place Dupuis 2
Alexandre	Joyal	Évolution de l'exploitation techno.	Place Dupuis 2
Mathieu	Primeau	Int.&Ing - Aménag. prod & ouvr. Connexes	Place Dupuis 3
Sarah	Bergeron-Zaidi	Int. & Ing. - Lignes aériennes Ouest	Place Dupuis 4
Hamza	Fokraoui	Études &int.- MER & Maintien syst. autom	Place Dupuis 4
Willyam	Moreau	Études &int.- MER & Maintien syst. autom	Place Dupuis 4
Jean-Yves	Taillon	Int. & Ing. - Lignes aériennes Ouest	Place Dupuis 4
Michaël	Vallée	Expertise qualité - App. mécanique	Place Dupuis 4
Maxime	Lelièvre	Sol. Ing. - Postes Ouest	Place Dupuis 5
Catherine	Dumas	Adm. de contrats et réclamations	Place Dupuis 6
Glaygza	Rojas	Adm. de contrats constructions Nord	Place Dupuis 6
Fabian	Sanchez-Parnas	Travaux 4	Place Dupuis 6
Amal	Agoumi	Services techniques - Est du Québec	Québec-2
Alexandre	Beaulieu	Sol. Ing - Automatismes Qc	Québec-2
Frédéric	Devost	Prop. et estimation projets 3	Québec-2
Pierre-Olivier	Dionne	Int. & Ing. - Civil et structure	Québec-2
Mathieu	Gariépy	Sol. Ing. - Postes Est (Qc)	Québec-2
Stéphane	Lafontaine-Kasprak	Services tech - Capitale Nat. Souterrain	Québec-2
Francis	Larouche	Sol. Ing - Automatismes Qc	Québec-2
Dave	Simard	Expert. - Méc. élect. Bât. & am. Civils	Québec-2
Amélie	Thériault	Étude & Int. - Hydrologie & hydraulique	Québec-2
Julie	Therrien	Sol. Ing - Automatismes Qc	Québec-2
Alexandre	Vézina	Sol. Ing - Automatismes Qc	Québec-2
Vincent	Richer	Services techniques - Montérégie Est/Mtl	Richelieu/Beauharnois
Eloise	Breton	Ordo. Prép. des travaux - AT/SLTSTJ	Saguenay
Hugues	Dessureault	Expert. - Systèmes de levage	Saguenay
Simon	Fortin	Expertise Génie Industriel	Saguenay
Martin	Goulet	C. d'excellence SAP Technique	Saguenay
Alexandre	Lemieux	Adm. d'ingénierie & app.- AS	Saguenay
Yves	Vaillancourt	Études &int.- MER & Maintien syst. Autom.	Saguenay

# RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU



PAR DANIEL  
BEAULIEU, ING.  
Secrétaire

Au 6 juin, il y avait 2 489 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

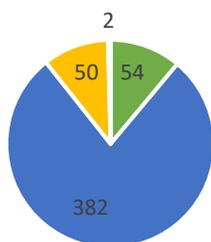
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- Le SPIHQ compte 21,5 % 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.

	2022-02-28		2022-05-08		2022-08-14		2022-12-02		2023-02-22		2023-06-06	
	Membres	%										
Classe 4 *	3	0%	3	0%	3	0%	2	0%	2	0%	1	0%
Classe 5 *			1	0%	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%
Classe 6 *	84	4%	89	4%	95	4%	92	4%	95	4%	92	4%
Classe 7 *	69	3%	71	3%	71	3%	72	3%	76	3%	84	3%
Niveau I	259	11%	247	10%	230	10%	231	10%	227	10%	215	9%
Niveau II	1557	65%	1598	66%	1624	67%	1649	67%	1655	67%	1695	68%
Niveau III	378	16%	375	16%	374	15%	376	15%	375	15%	376	15%
Niveau IV	24	1%	24	1%	24	1%	26	1%	25	1%	25	1%
<b>Total</b>	<b>2374</b>		<b>2408</b>		<b>2422</b>		<b>2449</b>		<b>2456</b>		<b>2489</b>	
Hommes	1860	78%	1885	78%	1899	78%	1924	79%	1933	79%	1955	79%
Femmes	514	22%	523	22%	523	22%	525	21%	523	21%	534	22%
Permanents	1933	81%	1950	81%	1951	81%	1965	80%	1990	81%	2082	84%
Temporaires	441	19%	458	19%	471	19%	484	20%	466	19%	407	16%

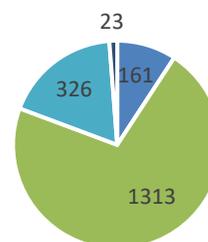
\* Ne s'applique qu'aux ingénieurs occupant un poste de chef selon 16.06.1 ou 16.06.2 de la convention collective.

Répartition des niveaux pour les 488 femmes



■ N1 - 11 % ■ N2 - 78 % ■ N3 - 10 % ■ N4 - 0 %

Répartition des niveaux pour les 1823 hommes



■ N1 - 9 % ■ N2 - 72 % ■ N3 - 18 % ■ 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 ».