

Printemps 2025

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

L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

ÉDITORIAL :
LA PAROLE EST À VOUS...!

LES ORIGINES DE LA LETTRE D'INTENTE SUR LE TÉLÉTRAVAIL
LA MÉGALOMANIE AU POUVOIR
FAITES LA CONNAISSANCE DE COPILOT
COURBE DE PRESTON
CANDIDATURES BUREAU ET ADMINISTRATEURS

SPIHQ

Améliorez la maintenance de vos transformateurs grâce à un panneau de purge Swagelok.

Ce panneau injecte de l'air sec ou de l'azote dans les transformateurs afin de prévenir l'entrée d'humidité lors de la vidange d'huile, ce qui accélère le processus tout en garantissant sécurité et efficacité.

Les avantages :

- Optimisation des opérations et sécurité accrue
- **Temps de purge réduit** en minimisant l'humidité
- Régulateurs **haut débit**, compatibles avec divers gaz.
- **Dessin scellé et standardisé** pour une utilisation sur plusieurs sites.
- **Panneau compact et facile à manipuler** (dans une valise dédiée).
- Accessoires du panneau dans une valise séparée.



Volume 60 Numéro 1

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

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

Coordonnées du SPIHQ

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

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

Comité Communications et formation syndicale

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

Révision et correction d'épreuves

SPIHQ

Couverture

Photo : Centrale Mitis 1 à Price dans le Bas-Saint-Laurent. Mise en service par la Compagnie de Pouvoir du Bas-Saint-Laurent en 1923 (6MW), acquise par HQ en 1963 puis rénovée dans les années 1990.
Dominic Lafontaine-Poirier, 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 2024

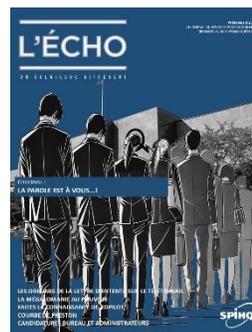
- Édition spéciale janvier
- Printemps : Vol. 61 no 1
- Été : Vol. 61 no 2
- Automne : Vol. 61 no 3
- Hiver : Vol. 61 no 4

3
LA PAROLE EST À VOUS...!
Par le Bureau

5
LES ORIGNIES DE LA LETTRE
D'ENTENTE SUR LE
TÉLÉTRAVAIL
Par Renaud Hould, ing.

10
LA MÉGALOMANIE AU
POUVOIR
Par Louis Champagne, ing., FIC

Photo : Gérard Brunelle, ing.
Copilot M365 / ChatGPT-4o



26
CHRONIQUE BENEVA

29
CANDIDATURES
AU BUREAU
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
2025

13
ABANDONNER UN RÉGIME
DE FAITES LA CONNAISSANCE
DE COPILOT,
CHEZ HYDRO-QUÉBEC
Par Gérard Brunelle, ing.

32
CANDIDATURES
ADMINISTRATEURS
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
2025

38
ÉCHOS DES COMITÉS

40
MODIFICATIONS AUX
RÉGLEMENTS ET STATUTS
Par Daniel Beaulieu, ing.

42
BIENVENUE PARMIS NOUS
Par Daniel Beaulieu, ing.

45
RÉPARTITION DES
MEMBRES PAR NIVEAU
Par Daniel Beaulieu, ing.

46
LE SPIHQ
A BESOIN DE VOUS



LA PAROLE EST À VOUS !

Dans quelques semaines se tiendra notre assemblée générale annuelle. Lors de celle-ci, vous aurez la chance de vous exprimer sur les moyens de pression et sur les actions à prendre afin de faire débloquer la négociation. Malgré les beaux discours de notre PDG sur l'importance de son plan stratégique, nous ne voyons présentement aucune lueur d'espoir au bout du tunnel qui signifierait qu'il cherche un règlement qui permettrait aux ingénieurs d'y adhérer pleinement. La haute direction semble être excellente pour signer des ententes avec Terre-Neuve-et-Labrador, les Premières Nations et les grandes entreprises, mais, elle n'a, de toute évidence, ni l'intérêt, ni le goût ou la volonté de s'entendre avec ses propres employés. En date de l'assemblée générale, 9 mois auront passé depuis que nous avons cessé les négociations et nous n'avons reçu aucun signal qu'Hydro-Québec veut reprendre le dialogue en revenant sur sa demande inacceptable sur le télétravail. Notre position est pourtant raisonnable : reconduire la lettre d'entente actuelle sur le télétravail, ni plus ni moins! Cette dernière a fait ses preuves puisque les ingénieurs et ingénieures d'Hydro-Québec ont travaillé de façon optimale depuis la généralisation du Télétravail il y a maintenant près de 1900 jours, et ce, sans que la Direction elle-même rapporte de problème.

Nous connaissons tous l'impact et l'importance du rôle fondamental de l'ingénieur dans le plan 2035. Ce rôle est tellement clair et notre contribution si majeure, que n'importe quel être intelligent (et même artificiel) sait le reconnaître aisément. Nous nous sommes donc amusés à demander à ChatGPT quelle serait notre implication dans le plan 2035 :

Le Plan stratégique 2035 selon ChatGPT :

Ce plan met un accent particulier sur la transition énergétique, la modernisation des infrastructures et l'innovation technologique, ce qui a un impact significatif sur les ingénieurs. Voici les effets les plus notables :

- Les ingénieurs doivent participer activement à l'optimisation du réseau pour accueillir la production accrue d'énergie renouvelable (hydroélectricité, éolienne, solaire).
- Les ingénieurs seront impliqués dans la planification et la réalisation de nouvelles infrastructures pour répondre à la demande croissante en électricité, notamment avec l'électrification des transports et de l'industrie.
- L'ingénieur participera au déploiement des réseaux électriques intelligents (« smart grids ») qui nécessitent une expertise accrue en automatisation, télécommunications et gestion de données.
- Les ingénieurs devront intégrer davantage d'outils de maintenance prédictive basés sur l'intelligence artificielle et les capteurs intelligents pour améliorer la fiabilité du réseau.
- Les ingénieurs seront de plus en plus exposés à des outils numériques (modélisation avancée, Big data, jumeaux numériques) pour améliorer la performance énergétique et optimiser les processus.
- Les ingénieurs devront intégrer des pratiques plus durables dans leurs projets pour minimiser l'impact environnemental.
- Les ingénieurs doivent élargir leurs compétences, notamment en gestion de projet, technologies numériques et développement durable.
- Avec les priorités stratégiques de 2035, certains métiers traditionnels évolueront, et de nouveaux rôles émergeront dans des secteurs comme les énergies alternatives, l'analyse des données et la cybersécurité.

Conclusion de ChatGPT

Le Plan 2035 transforme le rôle des ingénieurs en les plaçant au cœur de l'innovation et de la transition énergétique d'Hydro-Québec. Ils auront à relever des défis techniques majeurs tout en adoptant une vision plus intégrée, durable et numérique. Ce plan offre donc d'importantes opportunités, mais demande également une grande capacité d'adaptation et une mise à jour constante des compétences.

Avec un constat aussi clair, nous allons devoir nous mobiliser comme jamais pour confirmer notre rôle dans l'entreprise et que la direction nous reconnaisse à notre juste valeur. Le déploiement du plan 2035 pourrait être une période exceptionnelle et hyper stimulante, mais il est ahurissant que dans cette négociation, notre PDG laisse entendre que nous devons sacrifier des acquis de taille pour le mettre en place. Pour ceux et celles qui se sont affichés et ont apposé des affiches et collants, nous vous remercions et soyez assurés que vos actions résonnent. Mais nous allons avoir besoin de la mobilisation de vous tous pour que les moyens de pression que nous allons maintenant mettre en place fassent comprendre à la haute direction notre message. Si l'on veut s'assurer que notre PDG n'ait pas besoin d'une intelligence artificielle pour finalement saisir qu'il ne peut pas se passer de ses ingénieurs, votre expression doit être d'une force et d'une clarté sans précédent.

On se voit à l'assemblée générale le 25 mars pour un vote fort et solidaire.

Le Bureau



NICOLAS
CLOUTIER, ING.
Président



SIMON
LANGLOIS, ING.
1^{er} vice-président



GÉRARD
BRUNELLE, ING.
2^e vice-président



DANIEL
BEAULIEU, ING.
Secrétaire



JONATHAN
AUBIN, ING.
Trésorier

LES ORIGINES DE LA LETTRE D'ENTENTE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

L'odyssée d'une lettre d'entente légendaire !



PAR **RENAUD
HOULD, ING.**

Responsable du Comité
Griefs

Pour les nouveaux venus et pour les plus anciens, voici un petit résumé de la création de notre chère lettre d'entente sur le télétravail. Cette même lettre qui est, aujourd'hui, à l'origine de l'arrêt des pourparlers à la table de négociation pour le renouvellement de notre convention collective.

Très appréciée des ingénieurs, cette entente n'est pas apparue comme par magie. Hydro-Québec a plutôt tout fait pour qu'elle ne voit jamais le jour. Il n'est donc pas étonnant qu'elle désire autant la faire disparaître. Cette lettre est le résultat du travail acharné des différentes instances du SPIHQ pour obtenir des conditions de travail négociées et justes pour l'ensemble des ingénieurs.

Notre histoire débute le 12 mars 2020, quand Hydro-Québec fait parvenir à tous les employés un message InfoExpress intitulé « Directives pour minimiser la propagation de la COVID-19 » qui nous informe que les employés qui sont équipés pour travailler à distance sont invités à faire du télétravail dès le vendredi 13 mars 2020.

Nous nous sommes donc dirigés massivement en télétravail pour une période indéterminée en pensant que ça ne serait que temporaire, et surtout, de courte durée. Se rendant compte que la règle de gestion sur le télétravail n'était pas adaptée à la situation, une coalition formée du SPIHQ, du SCFP 4250 et du SPSI se forme et envoie une lettre le 1er mai 2020 au Directeur – Conditions et Relations de travail pour lui demander d'ouvrir le dialogue sur les dispositions s'appliquant au télétravail. La lettre restera sans réponse.

Après de nombreux mois de négociation et l'arrivée de Mme Brochu à la tête d'Hydro-Québec, une entente de principe pour le renouvellement de la convention 2018-2023 est finalement en révision par le comité négociation le 10 juillet 2020. La création d'un comité paritaire sur le télétravail est incluse dans cette entente de principe.

Enfin le 4 août 2020, l'entente de principe est approuvée par les deux parties et elle est ensuite votée favorablement lors de l'assemblée générale du 15 septembre 2020.

Dans cette convention fraîchement signée, le télétravail est omniprésent et a été introduit dans des clauses. En effet, on y retrouve la définition du télétravail à 2.18.1 et on y fait référence à 15.28.7C lors des réorganisations et à 15.30.1 pour les ingénieurs excédentaires. De plus, dans sa décision du 22 janvier 2025 sur le rappel au travail, le juge Luc Morin, de la Cour supérieure, établit que l'article 2.18.1 normalise le télétravail.

Avec la création du comité paritaire sur le télétravail, le Syndicat réalise, en août 2020, un sondage parmi les membres afin d'outiller le comité et de permettre aux membres de s'exprimer sur le télétravail en vue d'établir ses conditions de travail avec Hydro-Québec.

On pense enfin qu'Hydro-Québec va négocier les conditions avec le Syndicat, mais en novembre 2020, la Direction avise le Syndicat qu'elle entend implanter une série de modifications aux conditions de travail de certains ingénieurs en lien avec sa nouvelle stratégie immobilière. La Direction s'est également adressée directement aux ingénieurs pour tenter de s'entendre avec eux sur les changements à leurs conditions de travail.

Comme cela constitue une infraction grave à la convention collective et à la Loi, le Syndicat dépose deux griefs syndicaux.

À la suite de l'annonce d'un potentiel retour dans les bureaux, Hydro-Québec présente le 28 avril 2021 son programme de retour progressif aux syndicats.

Le 13 mai 2021, Mme Brochu décide d'annoncer en grande pompe, lors de son discours mensuel, la création des chartes d'équipes. Ces chartes, qui sont une invention d'Hydro-Québec, visent à permettre à chaque gestionnaire de négocier et d'imposer les modalités de télétravail à son équipe.

En plus d'être contraire à la convention collective, imaginez le chaos que cela aurait engendré lors d'un changement de gestionnaire ou lors d'un comblement de poste.

Le 25 mars 2021, le SPIHQ écrit une nouvelle lettre au Directeur – Conditions et Relations de travail pour lui rappeler que l'employeur ne peut pas modifier les conditions de travail des employés sans l'accord du Syndicat et c'est avec le SPIHQ qu'il doit avoir les discussions par rapport au télétravail. Encore une fois, aucune réponse ne sera reçue.

Comme Hydro-Québec refuse de négocier avec le Syndicat et que la seule réponse obtenue est que le télétravail est un droit de gestion, le Syndicat dépose le 3 juin 2021 une plainte au Tribunal administratif du travail (TAT) pour pratiques déloyales et ingérence et demande une ordonnance de sauvegarde contre Hydro-Québec.

Pour votre information, selon Juridique, l'ordonnance de sauvegarde est un jugement permettant de régler une question urgente, qui ne peut pas attendre la tenue de l'audience finale, parfois appelée « procès ». Ce jugement est généralement temporaire.

Cette requête a été déposée en vertu des articles 3, 12 et 111.33 du Code du travail ; article 3 de la Charte des droits et libertés de la personne, R.L.R.Q. c. C-12; art. 1 et 9 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (TAT), R.L.R.Q. c. T-15.1. Voir les extraits à la fin du texte.

Le 8 juin 2021, Hydro-Québec envoie un sondage éclair qui contient plusieurs questions en lien avec les chartes d'équipes. Le SPIHQ informe ses membres par message pyramidal que les questions contenues dans le sondage éclair sont posées dans le but évident d'obtenir une apparence de légitimité auprès des employés face au concept de négociation de charte d'équipe entre les employés et la Direction sans la participation du Syndicat et recommande aux membres d'attendre le résultat de l'audition devant le Tribunal administratif du travail (TAT) avant de répondre au sondage.

Le 15 juin 2021, l'audience au TAT avait lieu et le 22 juin 2021 et il remet sa décision qui ordonne à Hydro-Québec :

« De cesser d'entraver et de s'ingérer ou de tenter d'entraver et de s'ingérer dans les activités du SPIHQ. »

« De ne pas négocier toute condition de travail relative au télétravail avec les salariés compris dans l'unité de négociation pour laquelle le SPIHQ détient l'accréditation. »

« De cesser de s'adresser directement ou indirectement aux salariés pour toutes matières relevant de la négociation de conditions de travail. »

Vers la fin juillet 2021, c'est au tour du SCFP (957, 1500, 2000, 4250 et 5735) de déposer une requête au TAT. Avec l'ajout des membres du SCFP, c'est presque l'ensemble des employés syndiqués d'Hydro-Québec qui contestent les agissements de la Direction quant au télétravail non négocié.

Le 22 juillet 2021, le SPIHQ dépose une requête pour obtenir une ordonnance de sauvegarde afin d'ordonner à Hydro-Québec de ne pas mettre en place son programme de télétravail avant que la décision sur les 6 griefs portant sur le télétravail ne soit rendue.

Dans l'Écho de l'automne 2021, l'éditorial se lit « Télétravail, qui est aux commandes de ce dossier ? », car du côté d'Hydro-Québec, personne ne semble avoir de mandat pour négocier quoi que ce soit.

Le 12 septembre 2021 l'arbitre Me Rosaire Houde a conclu dans sa sentence arbitrale :

[... Je rappelle ici mes propos voulant qu'il ne s'agisse pas ici d'un possible désaccord sur une disposition de la convention collective pour un ou deux salariés, mais bien d'une possibilité de plusieurs désaccords pour plusieurs salariés sur plusieurs dispositions de la convention collective. De la même manière que ceci ajoute au sérieux de la question au fond, ceci ajoute aussi au caractère difficilement réparable du préjudice.]

[... Il est par ailleurs injuste de reprocher au syndicat d'avoir d'abord tenté de s'entendre avec l'employeur et de n'avoir pas multiplié les recours.]

Le tribunal ordonne donc à Hydro-Québec :

« De ne pas mettre en place son programme de télétravail tant qu'une décision au fond sur les griefs n'est intervenue ou qu'une entente est conclue entre les parties. »

Cette ordonnance de sauvegarde a empêché Hydro-Québec d'implanter son programme de télétravail unilatéralement jusqu'à ce que la décision sur les griefs soit rendue. C'est à la suite de cette décision qu'Hydro-Québec se décide enfin à débiter les négociations sur les conditions du télétravail avec le SPIHQ. Le 11 novembre 2021, Hydro-Québec et le SPIHQ annoncent une entente sur les modalités entourant le télétravail. En retour, le Syndicat a annulé sa plainte au TAT.

Comme vous pouvez le constater, la lettre d'entente a été mise en place après de nombreuses procédures et après une négociation en bonne et due forme entre Hydro-Québec et le SPIHQ comme le Syndicat le demandait depuis le début.

Après presque 5 ans de télétravail, le professionnalisme et la performance des ingénieurs ont toujours été au rendez-vous. Il est intéressant de se demander pourquoi Hydro-Québec tient autant modifier la lettre d'entente?. Mais cela va encore plus loin, car Hydro-Québec tente, entre autres, d'introduire dans la convention collective ce qui lui a été refusé par le TAT en juin 2021, c'était à dire de pouvoir jouer avec les règles du télétravail comme bon lui semble.

Ça ne vous rappelle pas la bataille du 48 km de la dernière négociation de convention collective qui faisait suite, encore une fois, à une décision du TAT qu'Hydro-Québec n'arrivait pas à digérer? Mais ça c'est une autre histoire...

EXTRAITS

Code du travail

3. Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.

12. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhérera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer.

111.33. Outre les pouvoirs que lui attribuent le présent code et la Loi instituant le tribunal administratif du travail ([chapitre T-15.1](#)), le Tribunal peut aussi aux fins du présent code:

- 1° ordonner à une personne, à un groupe de personnes, à une association ou à un groupe d'associations de cesser de faire, de ne pas faire ou d'accomplir un acte pour se conformer au présent code;
- 2° exiger de toute personne de réparer un acte ou une omission fait en contravention d'une disposition du présent code;
- 3° ordonner à une personne ou à un groupe de personnes, compte tenu du comportement des parties, l'application du mode de réparation qu'il juge le plus approprié;
- 4° ordonner de ne pas autoriser ou participer ou de cesser d'autoriser ou de participer à une grève, à un ralentissement d'activités au sens de l'article 108 ou à un lock-out qui contrevient ou contreviendrait au présent code ou de prendre des mesures qu'il juge appropriées pour amener les personnes que représente une association à ne pas y participer ou à cesser d'y participer;
- 5° ordonner, le cas échéant, que soit accélérée ou modifiée la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

Ces pouvoirs ne s'appliquent cependant pas au regard d'une grève, d'un ralentissement d'activités, d'une action concertée autre qu'une grève ou un ralentissement d'activités ou encore d'un lock-out, réels ou appréhendés, dans un service public ou dans les secteurs public et parapublic au sens du chapitre V.1.

Charte des droits et libertés de la personne (R.L.R.Q. c. C-12)

3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.

Loi instituant le tribunal administratif du travail, (R.L.R.Q. c. T-15.1.)

1. Est institué le « tribunal administratif du travail ».

Le Tribunal a pour fonction de statuer sur les affaires formées en vertu des dispositions visées aux articles 5 à 8 de la présente loi. Sauf disposition contraire de la loi, il exerce sa compétence à l'exclusion de tout autre tribunal ou organisme juridictionnel. Le Tribunal est aussi chargé d'assurer l'application diligente et efficace du Code du travail ([chapitre C-27](#)) et d'exercer les autres fonctions que ce code et toute autre loi lui attribuent.

Dans la présente loi, à moins que le contexte ne s'y oppose, le mot « affaires » comprend également toute demande, plainte, contestation ou requête de même que tout recours qui relèvent de la compétence du Tribunal.

9. Le Tribunal a le pouvoir de décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence. En outre des pouvoirs que lui attribue la loi, le Tribunal peut:

- 1° sur demande ou d'office, rejeter sommairement ou assujettir à certaines conditions toute affaire qu'il juge abusive ou dilatoire;
- 2° refuser de statuer sur le mérite d'une plainte portée en vertu du Code du travail ([chapitre C-27](#)) ou de la Loi sur les normes du travail ([chapitre N-1.1](#)) lorsqu'il estime que celle-ci peut être réglée par une sentence arbitrale disposant d'un grief, sauf s'il s'agit d'une plainte visée à l'article 16 du Code du travail ou aux articles 123 et 123.1 de la Loi sur les normes du travail;
 - 2.1° interdire, sur demande ou d'office, à une partie dont le comportement est vexatoire ou quérulent d'introduire une affaire, à moins d'obtenir l'autorisation préalable du président ou de tout autre membre que ce dernier désigne et selon les conditions que le président ou tout autre membre qu'il désigne détermine;
- 3° rendre toute ordonnance, y compris une ordonnance provisoire ou de surseoir, qu'il estime propre à sauvegarder les droits des parties;
- 4° confirmer, modifier ou infirmer la décision, l'ordre ou l'ordonnance contesté et, s'il y a lieu, rendre la décision, l'ordre ou l'ordonnance qui, à son avis, aurait dû être rendu en premier lieu;
- 5° rendre toute décision qu'il juge appropriée;
- 6° entériner un accord, s'il est conforme à la loi;
- 7° omettre le nom des personnes impliquées lorsqu'il estime qu'une décision contient des renseignements d'un caractère confidentiel dont la divulgation pourrait être préjudiciable à ces personnes.

Concours

La soumission en or

2 X 5 000 \$ à gagner



Demandez une soumission pour participer et... pour économiser sur vos assurances.

Doublement brillant!

beneva.ca/soumission-or-groupes

beneva

Détails et règlements disponibles au beneva.ca/legal/concours | Le concours se termine le 18 janvier 2026.

7 9837 (2025-02)



ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE

ANCRAGES CANADIENS



HEGEDUS

Division Amcan-Jumax Inc.

*Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957*

ISO 9001: 2015

UCAN

WALTER

Milwaukee

BOSCH

www.ancragescanadiens.com

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

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

Merci, Louis, pour ton implication soutenue avec nous.

Le Bureau

LA MÉGALOMANIE AU POUVOIR LES ANNÉES MARTINEAU



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

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

Un nouveau président nous est donné

La nomination d'un PDG ou d'un président du conseil d'administration d'Hydro-Québec n'a pas toujours donné les résultats escomptés. Il a fallu des années à Hydro pour se remettre du passage de Guy Coulombe au poste de PDG. Mais le pire est toujours possible et s'il n'a pas réussi à l'égaliser, Yvon Martineau aura certes été le pire président du Conseil d'administration que j'ai connu. Avocat d'affaires, il jouissait à ce titre d'une excellente réputation. Indépendantiste militant, proche de Jacques Parizeau et du Québec Inc., la rumeur voulait que M. Parizeau souhaitât un fidèle d'entre les fidèles à ce poste pour utiliser Hydro-Québec comme police d'assurance financière en cas de référendum gagnant. Mais Me Martineau avait bien d'autres idées en tête que de devenir un simple intendant.

Il a rapidement fait comprendre à tout le monde que le patron à Hydro-Québec, c'était lui. Lors de sa nomination, le poste de PDG était vacant, et Armand Couture assurait l'intérim. M. Couture a vite compris qu'il était l'exécutant des volontés de son patron. Il aimait menacer tout un chacun de congédiement, et il l'a fait avec la vice-présidente des Ressources humaines, nul n'a jamais su pourquoi. Il a aussi tenté, sans succès, de vendre le Groupe Équipement... Et surtout, il avait un grand projet en tête.

L'électronification du Québec

En effet, il voulait électronifier le Québec. Ce néologisme voulait dire qu'une compagnie sœur d'Hydro-Québec, voire une filiale, allait faire pour les technologies de l'information ce qu'Hydro-Québec avait fait pour les compagnies d'électricité dans les années 60, les étatiser en quelque sorte sous la gouverne d'Hydro-Québec.

Il y avait des arguments qui plaidaient en faveur d'une telle entreprise. Le groupe de télécommunications d'Hydro avait été formé au départ pour assurer la protection et la gestion efficace du réseau de transport. C'est la raison pour laquelle le Ministère des Communications du Canada avait autorisé Hydro à avoir un réseau hertzien. Rappelons qu'au Canada, les télécommunications sont de juridiction fédérale exclusive. Ce réseau était le seul à couvrir l'ensemble du territoire québécois, un avantage non négligeable!

Un autre avantage venait de la situation de monopole d'Hydro-Québec pour la vente d'électricité. À de rares exceptions, elle vend de l'électricité à tous les Québécois. Elle a donc un compte client avec pour ainsi dire tout le monde au Québec.

Un projet curieux

Déjà à cette époque, dans beaucoup de milieux, on reprochait à Hydro-Québec d'être un état dans l'État du Québec. Y ajouter le monde des technologies de l'information n'allait certes pas faire taire ces critiques. Mais elles pesaient bien peu dans la tête de M. Martineau. Conseillé par Charles Sirois, il tenait mordicus à son projet. Nous en étions au début d'Internet, et la téléphonie sans fil n'était pas encore intégrée à l'Internet. La convergence, le regroupement sous une même entreprise de la production et de la diffusion du divertissement et de l'information en était à ses balbutiements. Il fallait faire des investissements considérables, mais de juteux profits devaient en résulter.

L'entreprise qu'avait en tête M. Martineau devait amener le câble pour la télé, la téléphonie sans fil, la téléphonie câblée et l'Internet partout au Québec.

Elle devait regrouper les activités des entreprises de ce secteur et concentrer toutes leurs activités de mise en marché, d'ingénierie, de construction et d'entretien de tout ce réseau.

Beaucoup s'interrogeaient sur l'opportunité ou le besoin d'agir ainsi. En effet, contrairement aux monopoles territoriaux des entreprises d'électricité, l'ensemble du marché québécois était ouvert aux entreprises, et les tarifs étaient compétitifs. Alors que le remplacement des monopoles des compagnies électriques faisait l'unanimité depuis la fin des années 20 au Québec, il n'y avait pas d'appétit pour créer un monopole sur le marché des technologies de l'information.

Mais balayant toutes les objections, M. Martineau décida de constituer son entreprise avec des effectifs d'Hydro-Québec et d'autres du monde des télécoms. Il avait aussi décidé d'y envoyer les ressources humaines d'Hydro en télécommunications. Nous avons donc été convoqués en Comité de relations de travail pour nous en présenter les tenants et aboutissants.

Un jeune cadre dynamique

Nous nous sommes donc retrouvés devant un jeune cadre dynamique (un JCD), bardé de diplômes (Ingénieur, MBA, presque avocat), chargé de nous expliquer comment cela allait se passer pour les ingénieurs. Tout d'abord, il allait les verser dans des unités où ils devraient travailler (il croyait qu'ils ne travaillaient pas!), et non seulement devraient-ils travailler, mais ils devraient le faire avec d'autres experts des TI, avec les mêmes conditions de travail qu'eux. En outre, et il prit soin d'ajouter que cela désolait M. Martineau, je ne pourrais les représenter comme président puisqu'il s'agirait d'une nouvelle entreprise fédérale, et que de toute façon, les ingénieurs perdraient leur convention collective et leur syndicat. La loi est dure, mais c'est la loi (*dura lex sed lex* pour les lecteurs d'Astérix).

J'affirmai au JCD que même si c'était dur, je comprenais. Ensuite, compte tenu de l'importance et de la nouveauté de ces enjeux, je lui demandai de lever le secret qui entoure un CRT pour en informer tout notre monde (je voulais aussi pouvoir lui faire répéter devant un tribunal tout ce qu'il venait de nous dire). Étonnamment, il accepta d'emblée. Une avocate patronale, membre du CRT, lui fit remarquer que c'était très inhabituel comme entente et que ça nécessiterait peut-être une réflexion ex parte. Elle se fit rabrouer vertement par le JCD, qui y voyait un moyen de communiquer la Bonne Nouvelle aux concernés, en lui affirmant que le manque de transparence, c'était fini dans la nouvelle compagnie. Quelle bonne nouvelle m'exclamai-je!

Le vent tourne

Comme cette bonne nouvelle ne venait pas seule, je lui expliquai que j'en avais d'autres pour lui. Elles étaient tellement bonnes que M. Martineau allait certes augmenter son bonus annuel, et de beaucoup. Je lui confirmai que hélas, je ne pourrais représenter les ingénieurs de la nouvelle compagnie, de juridiction fédérale, et

que j'en connaissais qui allaient en pleurer. Mais la bonne nouvelle, c'était que leur convention allait les suivre. Et, comme aucun autre groupe de professionnels n'était syndiqué dans les anciennes entreprises, le nouveau syndicat allait représenter non seulement les ingénieurs d'Hydro, mais tous les autres professionnels puisque c'est ce que souhaite explicitement le Code canadien du travail, avec en prime la convention collective des ingénieurs pour commencer.

Éberlué, sceptique, le JCD me demande d'où je viens. Il croit que je n'avais pas vu les employés de Bell Canada congédiés quand l'entreprise a vendu cette activité à une autre entreprise du secteur provincial. Il me suggère amicalement de lire les actualités. Je lui rétorque que je suis au courant, mais que la règle dont il parle n'est pas symétrique, elle ne vaut qu'au Québec quand des employés de juridiction fédérale passent sous juridiction provinciale. Je lui avoue mon étonnement qu'il l'ignore puisqu'il prétend être presque avocat, et que M. Martineau est bel et bien avocat, même s'il a d'autres chats à fouetter que les juridictions syndicales. Comme il était malheureux que les ingénieurs perdent leur convention collective, je croyais qu'il serait ravi d'apprendre que tous les professionnels de son entreprise allaient en profiter.

Le JCD a alors sollicité la même avocate pour qu'elle éclaire ma lanterne. Je ne peux cacher ma joie devant tant de sollicitude. Mais l'avocate ne l'entendait pas de cette oreille. Elle lui signale que son client comme professionnelle, c'est Hydro-Québec et que ce qu'il lui demande, c'est de donner une opinion juridique devant le président du SPIHQ. (Elle était avocate en relations de travail, à l'emploi d'Hydro-Québec, et il lui ordonnait de me donner une opinion juridique. Je ne lui en demandais pas tant!) Visiblement irrité, le JCD lui intime d'accoucher de son opinion, car il sait qui je suis!

Un peu choquée, elle lui explique alors que j'ai raison, qu'il s'agit d'un arrêt de la Cour suprême du Canada résultant d'une affaire en Colombie-Britannique, dont elle connaît le nom et la date par cœur! Elle me demande si c'est bien de ça dont je parle. Je lui réponds que je ne connais que les effets de l'arrêt, que l'avocat dans la pièce c'est elle et mon presque avocat de vis-à-vis. Elle me précise alors qu'il n'est pas avocat, qu'il aurait tout au plus un certificat en droit de l'UQAM.

Je reviens à mon vis-à-vis, sonné, immobile, les yeux fixes et la bouche ouverte. Après deux minutes, je vérifie qu'il respire encore, et je lui propose un p'tit caucus avec ça. Je n'ai de sa part aucune réaction. Quelques minutes plus tard, un directeur membre du CRT me demande si mon offre de caucus tient toujours. Il me précise qu'il nous reviendra assez vite, mais qu'il ne garantit pas la reprise de notre CRT. Après avoir un peu secoué le JCD pour le sortir de sa torpeur, et lui avoir demandé s'il restait avec nous puisque nous semblions si bien nous entendre, ou s'il quittait avec eux, tous ont quitté.

La suite va être longue

Le directeur est revenu quelques minutes plus tard nous dire que nous serions probablement reconvoqués pour la suite, mais beaucoup plus tard. Je lui réponds que nous sommes très patients et qu'ils peuvent prendre une heure ou deux. Il me dit qu'il faut compter en termes au moins de semaines avant une reprise.

Un ami commun est venu me voir quelques jours plus tard pour me dire combien M. Martineau était désolé de l'attitude de son JCD, que je ne le reverrais plus et me demander de renoncer à faire suivre l'accréditation et la convention collective dans la nouvelle entreprise. Je lui ai suggéré de mettre au pas son mégalomane. Il avait concocté tout seul avec Charles Sirois un projet pharaonique. René Lévesque et Jean Lesage avaient tenu une élection référendaire avant d'étatiser les entreprises d'électricité. Un minimum de transparence et de respect aurait été apprécié pour celui-ci. Finalement, Martineau a renoncé à son grand projet, et il n'en est resté que Connexim, une co-entreprise avec Bell Canada qui a fini par disparaître.

Les mégalomanes voient grand, sinon ils ne seraient pas des mégalomanes. Ils vont oublier des détails (les êtres humains visés par leurs lubies, les coûts, les mandats, le simple bon sens). C'est malheureusement aux « **vilains présidents de syndicat** » qu'il appartient de les ramener aux dures réalités de ce monde. On dit que le diable est dans les détails. C'est bien là le point faible des mégalomanes : **ils voient grand et loin, mais les gens et les moyens pour s'y rendre sont pour eux d'insignifiants détails qu'ils laissent à d'autres et qui peuvent faire tout dérapier.**

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.

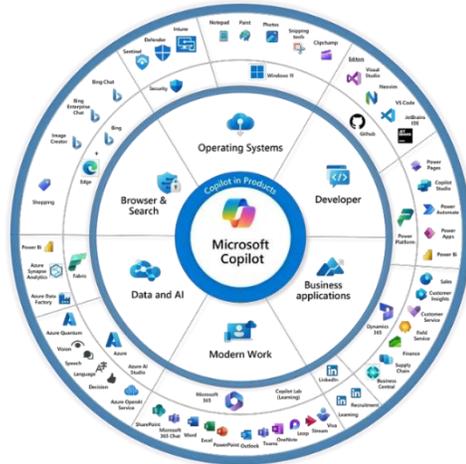
FAITES LA CONNAISSANCE DE COPILOT, CHEZ HYDRO-QUÉBEC



PAR **GÉRARD
BRUNELLE, ING.**
2^e vice-président

Avertissement : ce texte n'a pas été créé par intelligence artificielle (IA)!

Il n'y a pas si longtemps, ce préambule aurait vraisemblablement été considéré comme une blague facétieuse. En 2025, des textes semblables sont générés en quantité par IA et ils sont d'une qualité déconcertante provenant « de machines »!



Source : switchedon.bowdark.com/copilots-everywhere-understanding-microsofts-copilot-strategy-f5d576cef81b

Copilot est publicisé par Microsoft comme une intelligence artificielle générative (IAG). Le terme « génératif » fait référence « à la capacité du système d'intelligence à créer du contenu original¹ ». Selon un raisonnement que même les chercheurs ont parfois de la difficulté à comprendre et à reproduire². L'IAG de Copilot est au centre de l'écosystème des produits de Microsoft. La figure suivante montre les six catégories principales d'utilisation autour du noyau de Copilot. Dans cet article, nous allons nous concentrer sur les outils disponibles à la majorité des employés de l'entreprise utilisant un poste de bureautique ("Modern Work" et "Browser & Search").

Lors de la rédaction, je me suis basé sur des documents à distribution générale dont les sources sont disponibles tout au long de l'article. Il ne s'agit pas d'un tutoriel ni d'un plaidoyer pour ou contre l'IA ou ses dangers soulevé par les sommités en la matière³. De plus, il serait périlleux de ma part de me commettre sur la qualité, l'exactitude ou toutes autres formes de garanties sur les résultats produits par IA.

Au moins un projet exploratoire de Copilot chez Hydro-Québec remonterait jusqu'en 2023. Depuis 2024, Copilot fait partie intégrante des TI de l'entreprise, et ce même si vous n'avez fait aucune demande d'installation de produit sur votre poste! Copilot a été ajouté aux mises à jour récentes de Windows 10 (depuis la version 22H2). Il est également intégré par défaut à Windows 11 dont le déploiement a déjà commencé en prévision de la fin de vie de Windows 10 prévue en octobre prochain.

Voici certains outils de Copilot déployés sur les postes informatiques de l'entreprise. Des outils requièrent une demande SIGA et, comme mentionné, d'autres sont déjà installés. Une force de Copilot est de rendre ses fonctionnalités transversales à l'ensemble des logiciels dans lesquels son intégration est accessible. Une des fonctionnalités est de « questionner » le contenu d'un document, tel qu'un PDF, une page web ou une présentation PowerPoint. Par questionner, on entend interroger de manière naturelle Copilot sous sa forme d'assistant personnel numérique. Par exemple, si un document contient une recette de cuisine, il est possible de demander à Copilot de fournir la quantité requise d'un ingrédient en particulier, de générer une liste d'achats ou de synthétiser la recette en grandes étapes.

Copilot pour le web

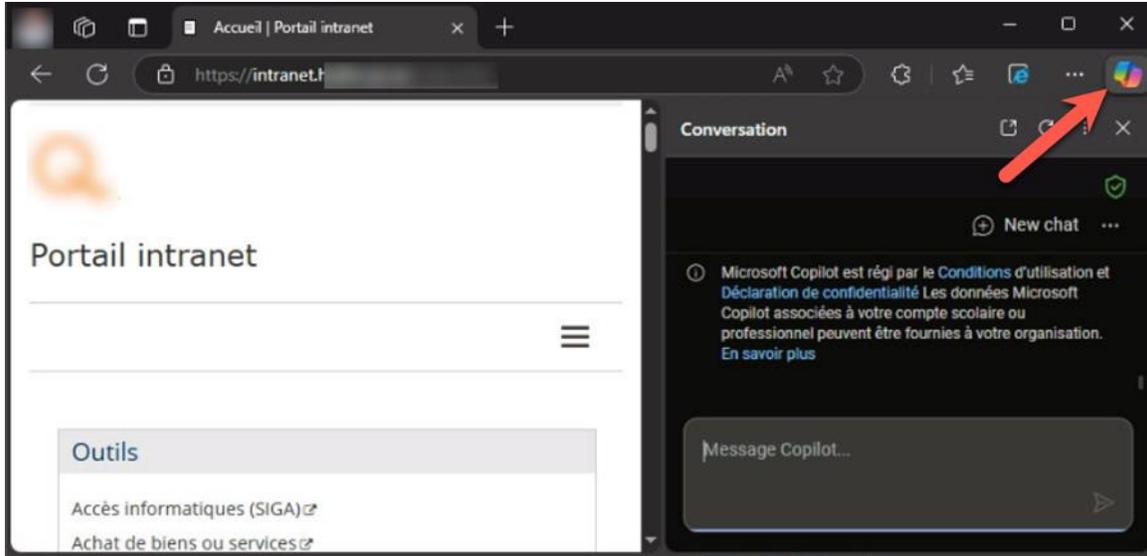
Cet outil d'assistance aide à « créer, résumer, comprendre et également traduire » les résultats de recherches sur le web. Il est présent sans la nécessité d'une demande d'installation de produit (si votre poste informatique est à jour).

1 fr.wikipedia.org/wiki/Intelligence_artificielle_g%C3%A9n%C3%A9rative

2 youtu.be/3xpw4Y39c5U?si=plhEVU_3rfS2DHIM

3 futureoflife.org/wp-content/uploads/2023/05/FLI_Pause-Giant-AI-Experiments_An-Open-Letter.pdf

Cet outil est accessible dans le navigateur Edge comme illustré à la figure suivante :



Dans le navigateur Edge, l'onglet « Conversation » à la droite permet notamment de demander un résumé et d'interroger Copilot sur le contenu de la page qui s'affiche dans la fenêtre principale de gauche.

Il existe une version infonuagique de Copilot accessible à l'adresse <https://copilot.cloud.microsoft>. Cette version offre plus de fonctionnalités telles que « la traduction de texte, la création d'images et même la recherche d'informations dans une vidéo de Youtube ».

Copilot pour Microsoft 365

Cet outil prend la forme traditionnelle d'une application installée sur le poste informatique. Elle est aussi intégrée aux logiciels de la suite Microsoft 365 (anciennement Office 365). Autrement dit, une icône permet de lancer l'assistant numérique conçu pour « améliorer la productivité et l'efficacité » dans la création de contenu. Son nom court et très original est Copilot M365. Cet outil est intégré, entre autres, aux logiciels Word et PowerPoint. On le retrouve aussi dans la plateforme collaborative SharePoint ainsi que dans Teams afin d'effectuer des recherches, automatiser la gestion des tâches, mais plus encore : ses fonctionnalités dépendent du contexte spécifique au logiciel avec lequel il est utilisé. La liste des utilisations possibles est énorme et elle est constamment bonifiée par des mises à jour. Dans le traitement de texte Word par exemple, il est possible de transformer un document que vous avez écrit⁴. Je ne fais pas ici référence à la capacité de générer une table des matières ou une liste de références. Je parle ni plus ni moins de réécrire votre texte pour ajuster le ton de votre propos. Aucune garantie cependant n'est offerte concernant l'effet que cela aura sur vos collègues! Dans l'entreprise, Copilot M365 n'est pas déployé sur tous les postes informatiques. Son utilisation requiert une mise à niveau vers la suite « Microsoft 365 canal mensuel » et la demande SIGA « Solution numérique – Copilot pour Microsoft 365 (Privilège) » que votre gestionnaire devra approuver selon certains critères :

Solution numérique - Copilot pour Microsoft 365 (Privilège)

Ce privilège donne un abonnement Copilot pour Microsoft 365 à un compte utilisateur. ATTENTION: Cet abonnement à Copilot pour M365 peut être retiré à tout moment, notamment si votre utilisation n'est pas conforme aux normes organisationnelles ou si votre fréquence d'utilisation ne le justifie pas.

Application / site : Solution numérique
Solution numérique dans le Cloud, MS office 365

Transcription des réunions Teams

Cette fonctionnalité est reliée à Copilot parce qu'elle utilise son IAG afin de générer une transcription ou un compte-rendu de la réunion Teams automatiquement. Il ne s'agit pas d'un verbatim, mais d'une synthèse des points discutés.

Notons que la page SharePoint d'Hydro-Québec sur la notion de consentement est claire : « personne ne doit être transcrit à son insu, que ce soit en présentiel ou en virtuel »⁵.

⁴ support.microsoft.com/fr-fr/office/bienvenue-dans-copilot-dans-word-2135e85f-a467-463b-b2f0-c51a46d625d1

⁵ hydroquebec.sharepoint.com/sites/CO365/SitePages/Transcription-de-rencontres-virtuelles.aspx

À ce titre, lors de l'activation de la transcription d'une rencontre Teams, le microphone et la webcam de tous les participants sont automatiquement fermés (sauf pour la personne ayant activé la transcription). Une fenêtre de consentement à la transcription apparaît automatiquement. Si le consentement n'est pas donné par un participant, son microphone et sa webcam resteront fermés durant toute la rencontre. La fenêtre de demande de consentement réapparaîtra chaque fois qu'une réactivation des périphériques sera tentée. Par ailleurs, l'accès au clavardage de la réunion reste disponible à tous les participants.

Évidemment, il n'y a pas d'article spécifique dans notre convention collective qui parle de transcriptions dans Teams. Il est quand même à propos de soulever l'éventualité qu'un employé syndiqué puisse se voir privé de sa liberté d'expression par l'exercice de son droit au refus d'être transcrit. Ceci pourrait aller à l'encontre de l'esprit des articles 6.01 et 6.03 portant sur la liberté d'expression de chacun, la distinction et l'exclusion.

Finalement, la transcription dans Teams n'est pas disponible lors d'appels spontanés entre personnes.

Recommandations de l'employeur à propos de Copilot

- « Respecter les règles et les principes du Code d'éthique [des employés] d'Hydro-Québec, notamment en lien avec la loyauté, la protection des informations confidentielles de l'entreprise, l'utilisation des biens de l'entreprise, l'inclusion et le bien commun. ».
- Ne pas traiter des renseignements portant les niveaux de confidentialité secrets, secrets NERC, très secrets ou assujettis à la Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires (LSRN) dans Copilot.
- Ne jamais transcrire une rencontre sans avoir informé les participants : dans la convocation et en préambule de la rencontre.
- Copilot utilise les données auxquelles vous avez accès dans l'écosystème Microsoft de l'entreprise. L'Intranet, SAP, Confluence, Jira, Logesdes et HydroDoc n'en font pas partie.

Conseils personnels

- Ne tentez pas d'utiliser l'IA afin de déjouer vos droits d'accès. Les enquêteurs de l'entreprise, « à des fins d'enquête ou de surveillance », pourraient accéder à votre historique d'utilisation de Copilot même si vous l'effacez de votre poste.
- Ne faites pas preuve d'incivilité ou de vulgarité lorsque vous interagissez avec l'IA. Comme mentionné, vos interactions peuvent être surveillées et analysées par des personnes bien humaines...
- Ne plagiez pas le contenu original généré par Copilot et ce, même si l'auteur est un logiciel! Mentionnez la provenance.
- En relation avec le dernier point, comprenez les informations fournies par IA avant d'engager votre responsabilité professionnelle avec du contenu, dont la portée et les ramifications pourraient vous être reprochées. Rappelez-vous que même les meilleurs chercheurs en la matière rencontrent parfois des difficultés à comprendre et à reproduire le raisonnement de l'IA.
- En cas de doute à propos d'une situation, questionnez votre gestionnaire et demandez une réponse écrite.

Mon conseil le plus important avec l'émergence de l'IA est de se fier d'abord à son ordinateur numéro 1 : votre cerveau et sa pensée critique!

En terminant, si vous avez des informations, des commentaires ou des problématiques rencontrées à nous soumettre n'hésitez pas à contacter le SPIHQ. Une personne en chair et en os vous répondra!



Source : Image générée par Copilot M365 (v18.2502.1111.0)

Liens

<https://hydroquebec.sharepoint.com/sites/CO365/SitePages/Copilot.aspx>
<https://confluence.hydro.qc.ca/display/XLCPRD0461/Copilot>
https://hydroquebec.sharepoint.com/sites/CO365/_layouts/15/stream.aspx?id=%2Fsites%2FCO365%2FDocuments%20partages%2FVid%C3%A9os%2FCapsule%20Connexion%20Copilot%20pour%20le%20web%2Emp4&referrer=StreamWebApp%2EWeb&referrerScenario=AddressBarCopied%2Eview%2E010addcd%2D5ead%2D414e%2Daca3%2D1dcac5f5bac8
<https://learn.microsoft.com/fr-fr/copilot/tutorials/learn-microsoft-copilot?tutorial-step=1>
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/CCQ-1991>
<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-46/page-29.html#docCont>

COURBE DE PRESTON - ESPÉRANCE DE VIE VS CROISSANCE D'UN PAYS

COMMENT L'INTERPRÉTER ?



PAR **SÉBASTIEN
GUILLON, ING., M.Sc.**

Responsable du comité
Gestion du Fonds d'Éventualité,
membre des comités
Avantages sociaux et Négociations,
administrateur et délégué substitut

Introduction

Dans un article de l'Écho de l'hiver 2021 intitulé « [Espérance de vie quand on y pense, on prévoit mieux](#) », nous avons discuté de l'espérance de vie, de son évolution et de l'espérance de vie en santé. Rappelons que celle-ci correspond au nombre d'années que les personnes vivent en moyenne dans un pays. Nous avons indiqué qu'au Québec, notre espérance de vie était parmi les plus élevées au monde. Une excellente nouvelle et une chance incroyable pour nous tous.

Dans cet article, nous allons regarder l'espérance de vie, de façon plus large, comme un indicateur de santé globale d'une population ou du niveau de développement d'une nation. Si l'on regarde l'ensemble des pays, que peut-on dire sur leurs espérances de vie respectives ? Comment expliquer les écarts entre pays ?

En résumé, « une meilleure espérance de vie reste souvent arrimée à l'idée de croissance économique. Alors qu'en fait, on ne peut pas simplifier l'idée qu'on se fait du progrès en repliant simplement la courbe de l'espérance de vie sur celle du PIB »¹. Il n'y a pas de causalité entre croissance économique et espérance de vie. Ce sont des facteurs sociaux, non pas économiques, qui expliquent et prédisent le mieux notre espérance de vie.

Historique de la courbe

En 1975, un sociologue américain² a proposé un premier éclairage basé sur le niveau économique (PIB³). Preston a trouvé que les populations vivant dans des pays plus riches ont généralement des espérances de vie plus longues que les populations vivant dans des pays plus pauvres. Il a obtenu la fameuse courbe dite « courbe de Preston » pour les années 1930 et 1960 de la figure suivante.

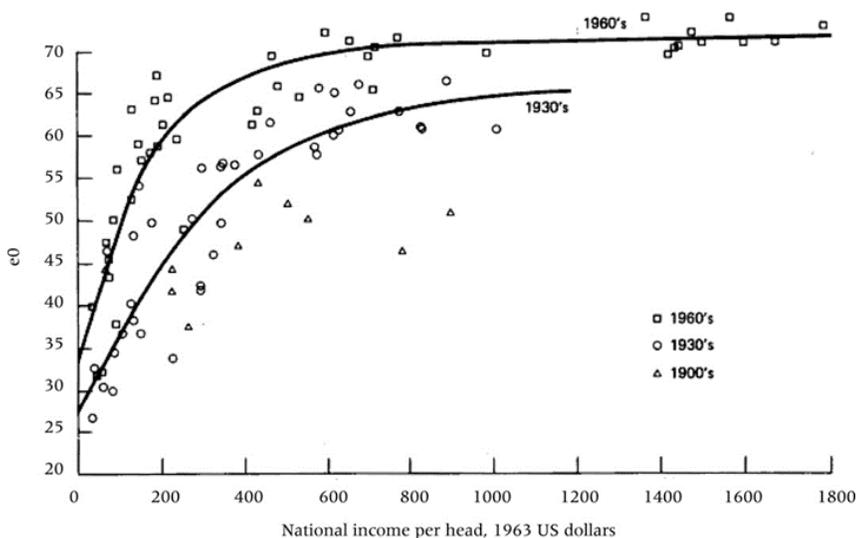


Figure 1 Espérance de vie à la naissance (e0) vs PIB par tête (1930 et 1960)

¹ Voir <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/va-savoir/croissance-et-espérance-de-vie-un-leurre-vieux-de-plus-de-50-ans-1582885>

² Article de Samuel H. Preston intitulé "The changing relation between mortality and level of economic development" (voir [paper](#).)

³ Le PIB (Produit Intérieur Brut) par habitant selon Statistique Canada « Le PIB mesure le produit total créé grâce à la production de biens et de services dans un pays au cours d'une certaine période. Il mesure également le revenu gagné sur cette production. Le PIB par habitant d'un pays se calcule en divisant le PIB du pays par sa population totale ». C'est aussi le revenu réel par habitant.

Courbe de Preston – Espérance de vie vs PIB par habitant

La courbe de Preston est une relation empirique entre l'espérance de vie ("Life Expectancy") en fonction du PIB par tête (GDP per capita) ou du revenu réel par habitant pour différents pays. Par exemple, selon Wikipédia, la courbe de Preston, en 2005, est présentée dans la figure suivante. À chaque point correspond un pays.

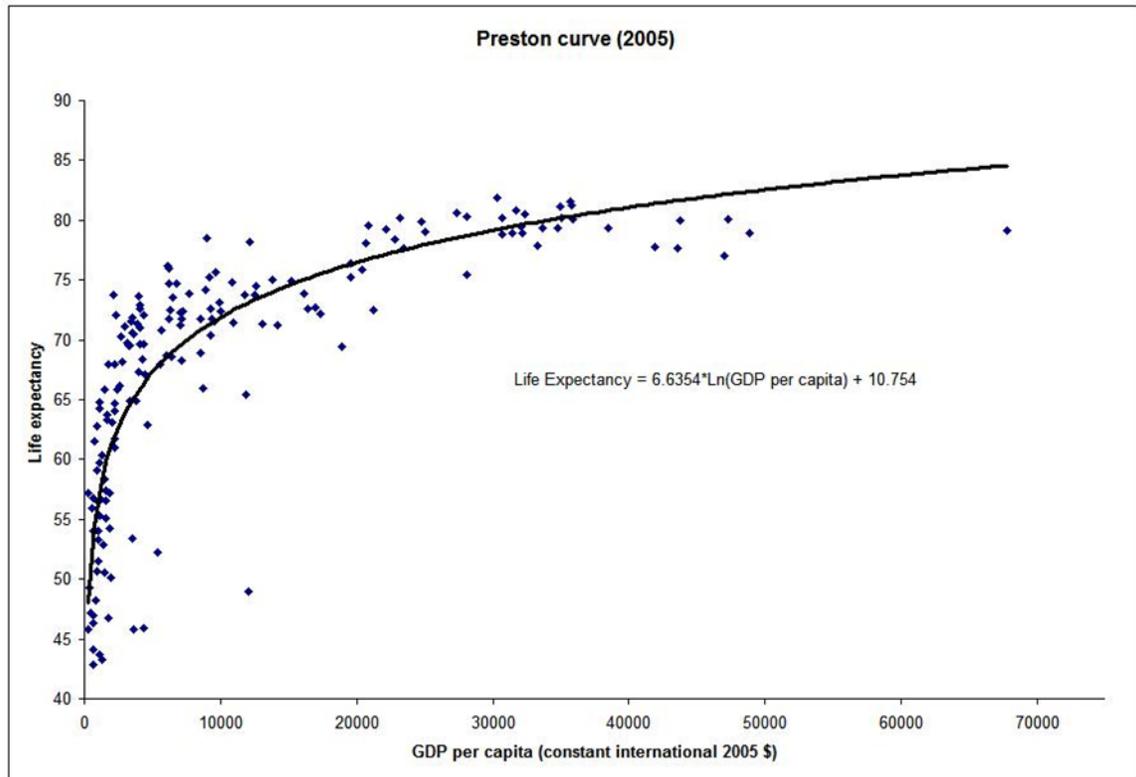


Figure 2 Espérance de vie vs PIB par habitant (Wikipedia)

La courbe de Preston, en 2005, est exprimée par l'expression :

$$Espérance\ de\ vie\ (2005) = 6,6354 \ln\left(\frac{PIB}{Habitant}\right) + 10,754$$

Concrètement, cela signifie qu'un PIB par habitant de 70 000 \$ correspond à une espérance de vie de 84,78 ans, tandis qu'un PIB par habitant de 1 000 \$ correspond à une espérance de vie de 57 ans. Sur la courbe, trois comportements peuvent être notés.

- Tout au début de la courbe, la pente est très élevée, ce qui signifie que dans des pays pauvres, une faible amélioration économique apporte une grande augmentation de l'espérance de vie. Il en faut peu pour améliorer les choses.
- Au milieu de la courbe, la pente décroît, indiquant que pour des pays plus développés, il en coûte de plus en plus pour augmenter l'espérance de vie.
- À droite, l'ensemble des pays riches tendent vers des espérances de vie similaires, car la durée humaine est finie.

L'effet du revenu sur l'espérance de vie varie ainsi selon les pays pauvres/riches.

Évolution historique de la courbe de Preston

Voici deux courbes de Preston, à différentes années, montrant les changements et les sauts entre différentes périodes. Le symbole « e0 » signifie l'espérance de vie à la naissance.

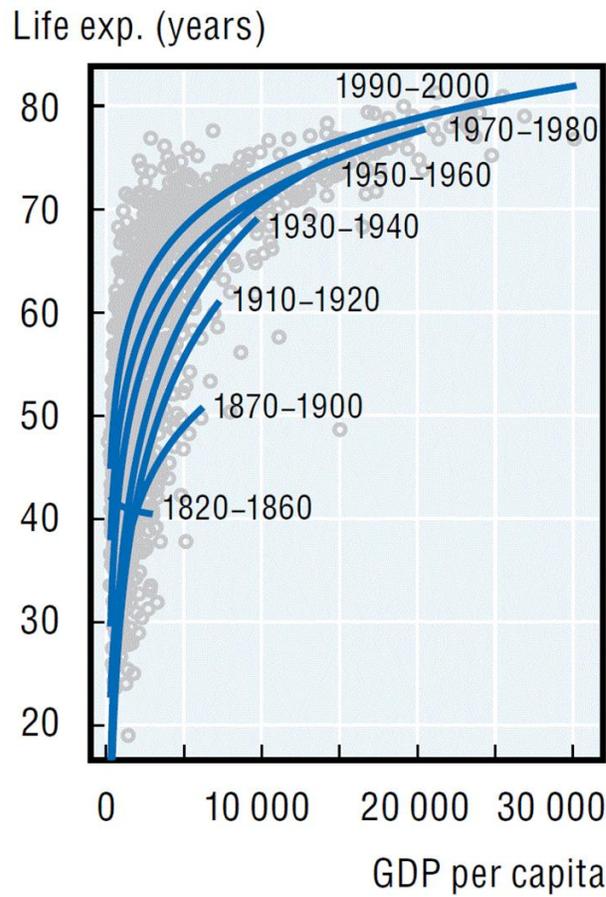


Figure 3 Espérance de vie à la naissance vs PIB par tête (1820-2000) OCDE

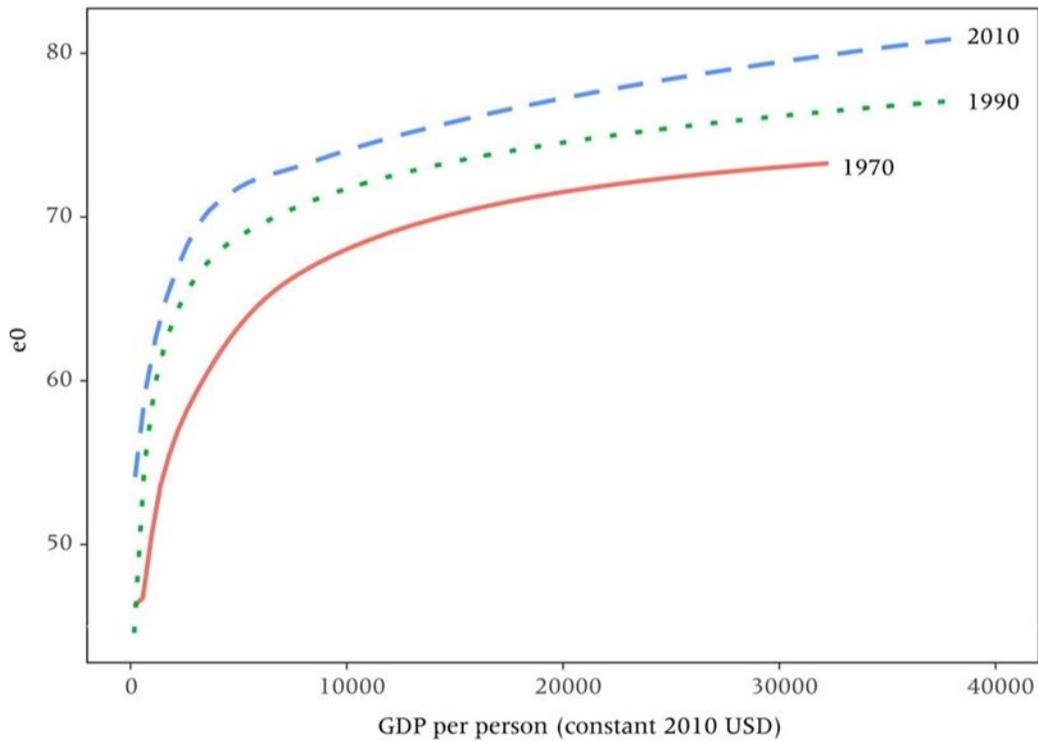


Figure 4 Espérance de vie à la naissance (e_0) vs PIB par habitant (1970, 1990 et 2010)

Deux dynamiques d'évolution

Un pays peut progresser, avec le temps, selon deux possibilités :

1. Le pays se déplace le long d'une courbe de Preston donnée. Il se maintient sur la même courbe de Preston et avec le temps, il se déplace sur celle-ci en améliorant sa situation économique et son espérance de vie.
2. Hausse générale de la courbe de Preston pour l'ensemble du monde. Le pays effectue un saut sur une autre courbe de Preston, plus haute, et pour la même situation économique son espérance de vie augmente.
 - Par exemple, un PIB par habitant de 20 000 \$ en 1970, correspond à une espérance de vie autour de 70 ans, en 1990, c'est plutôt autour de 73 ans et en 2010, c'est autour de 77 ans.

Ces deux scénarios proviennent de deux contextes différents :

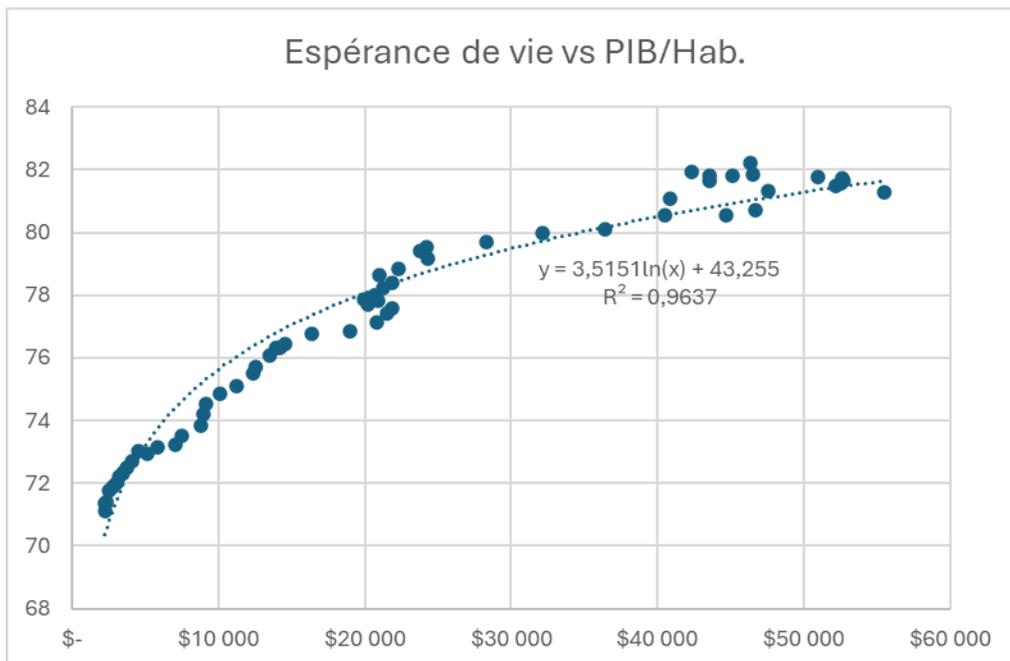
1. **Effet de revenu** : le pays s'est enrichi et l'augmentation du PIB par habitant entraîne une hausse de l'espérance de vie. Il s'est déplacé sur la même courbe.
2. **Effet du progrès technique** : grâce à l'évolution des progrès techniques (médecine, nutrition, hygiène, médicament, vaccin, technologie, etc.), la mortalité diminue avec le temps. Ce gain se traduit par une hausse de la courbe de Preston.

Évolution discrète ou par saut

L'évolution ne doit pas être considérée comme un processus continu de hausse de l'espérance de vie. Il évolue dans le temps de façon discrète et parfois par saut.

Canada

Par exemple, voici l'évolution discrète pour le Canada, entre 1960 et 2022 uniquement.



Les points indiquent les changements discrets dans le temps des paires (espérance vs PIB par habitant) à différentes périodes, au Canada. Même si la forme semble similaire, elle ne doit pas être confondue avec la courbe de Preston (car cette dernière s'applique seulement à une période donnée et pour plusieurs pays).

Figure 5 Évolution canadienne (1960-2022) de l'espérance et du PIB par habitant

Elle peut être aussi marquée par des événements dramatiques (saut abrupt) :

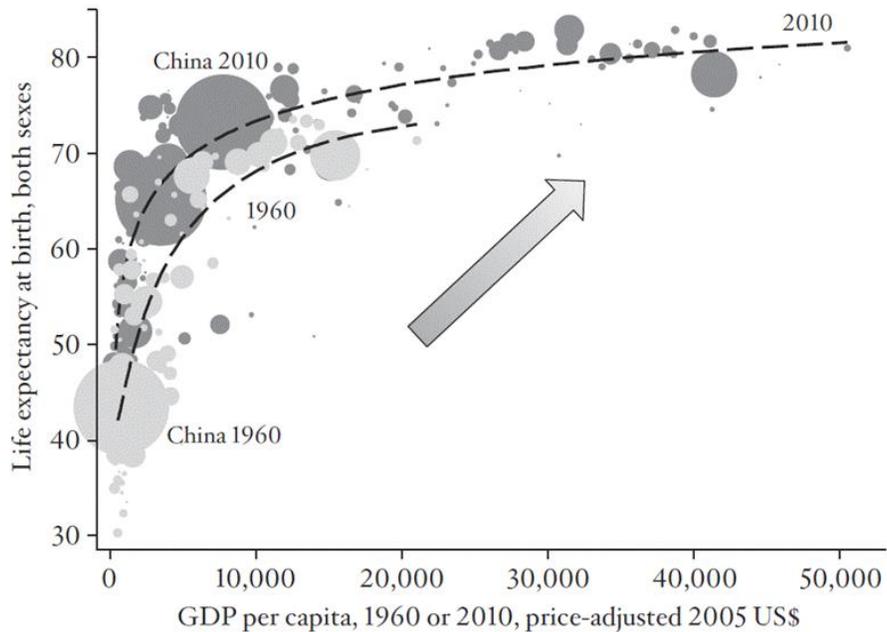


Figure 6 Espérance de vie de la Chine et d'autres pays (1960, 2010)

1. En Chine, la hausse abrupte entre 1960 et 2010 s'explique en grande partie par le rattrapage suivant le Grand Bond en avant de Mao entre 1958-1961 avec sa grande famine et ses millions de personnes décédées.
2. Le virus du SIDA a retardé ou annulé les progrès de l'espérance de vie en Afrique depuis les années 1960.

Lien entre santé et croissance - de multiples facteurs

Les courbes de Preston permettent de suivre l'évolution d'une population selon sa richesse économique. Toutefois, elle reste une courbe de corrélation entre deux variables. Le lien entre ces deux variables reste à établir. Nous allons détailler cet aspect⁴.

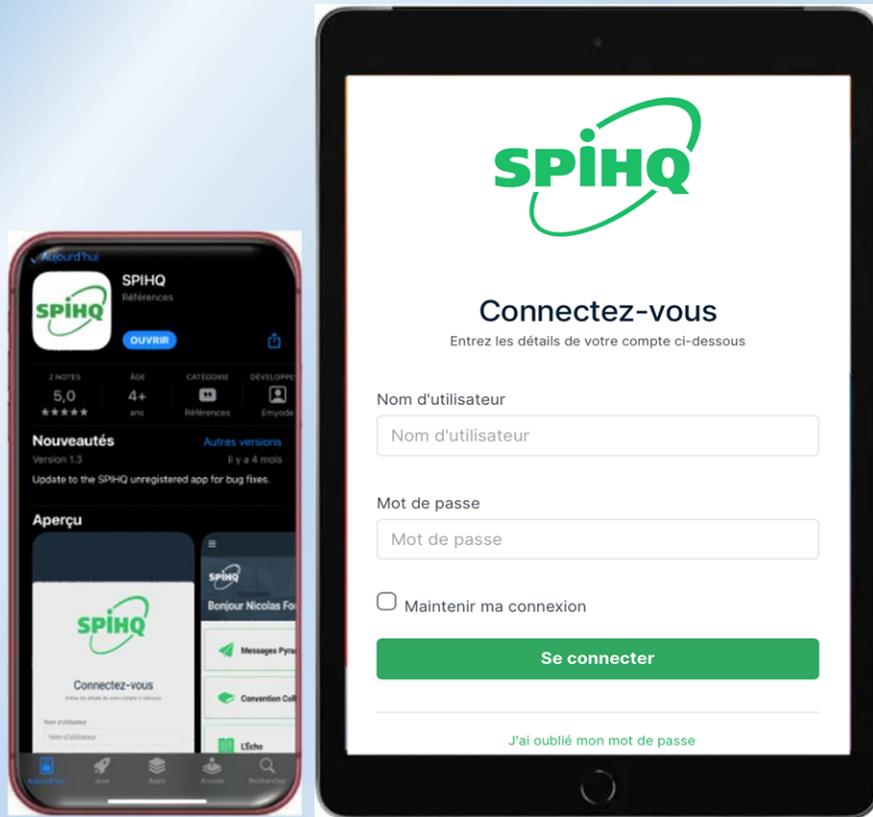
Les données empiriques établissent que statistiquement et historiquement, le revenu (X) et la santé (Y) sont liés, mais de quelle manière ? Comment comprendre ce lien entre santé et croissance économique ? Pour cela, il faut regarder trois aspects :

1. L'impact de la hausse du niveau de vie sur la santé ($\Delta X \rightarrow \Delta Y$).
2. L'impact de la santé sur la hausse du niveau de vie ($\Delta Y \rightarrow \Delta X$).
3. Facteurs communs qui sous-tendent les deux évolutions ($\Delta Z \rightarrow \Delta X$) et ($\Delta Z \rightarrow \Delta Y$).

Effet du revenu sur la santé (exemple de $\Delta X \rightarrow \Delta Y$)

« Dans une étude de Thomas McKeown (1976), pour de nombreuses maladies, les taux de mortalité ont chuté AVANT l'introduction d'un traitement médical efficace et ont continué à baisser sensiblement au même rythme après son introduction. McKeown, lui-même médecin, en arrive à la conclusion que la médecine n'a pas été LE facteur déterminant. L'idée derrière ce résultat est que l'amélioration de l'espérance de vie a eu pour origine les progrès économiques et sociaux, notamment en améliorant la nutrition et les conditions de vie (meilleur logement, etc.). [...] Une autre étude portant sur le nombre de calories quotidiennes par personne en fonction du PIB par habitant confirme l'idée que, dans un pays plus riche, les gens consomment davantage de calories et donc qu'ils sont en meilleure santé. ».

⁴ Dans ce paragraphe, nous reprenons des extraits d'un cours au Collège de France (voir <https://www.college-de-france.fr/fr/agenda/cours/histoire-de-la-croissance/education-sante-et-croissance>),



TÉLÉCHARGEZ L'APPLICATION MOBILE SPIHQ !

**VOUS SEREZ LES PREMIERS INFORMÉS SUR
LES DERNIÈRES NOUVELLES SUR LES NÉGOS
LES MESSAGES PYRAMIDAUX
LA SORTIE DU JOURNAL L'ÉCHO**

**ET VOUS AUREZ ACCÈS À
LA CONVENTION COLLECTIVE EN TOUT TEMPS!**

L'Application est disponible sur



Effet de la santé sur le revenu (exemple de $\Delta Y \rightarrow \Delta X$)

« L'étude de Robert Fogel a consisté à quantifier la contribution de l'amélioration de la nutrition à la croissance économique du Royaume-Uni entre 1780 et 1980. L'effet de la nutrition sur la production opère à travers deux canaux :

- En faisant entrer sur le marché du travail des individus qui sinon auraient été en incapacité de travailler.
- En permettant une augmentation du temps de travail et de la qualité du travail pour les individus travaillant déjà.

Autrement dit, une meilleure nutrition réduit le nombre d'absences et augmente la capacité à travailler plus longtemps et mieux. Le résultat est, sur 200 ans, une hausse de productivité liée à la nutrition de 0,33 % par an en moyenne. ».

Cercle vertueux entre santé et croissance (exemple de $\Delta X \rightarrow \Delta Y \rightarrow \Delta X$)

« La croissance du PIB par tête (ΔX) et les progrès de l'agriculture ont permis d'améliorer les conditions de vie et la nutrition. D'où une augmentation de l'espérance de vie (ΔY) et de la taille moyenne des individus, ce qui a eu pour conséquence la hausse de productivité individuelle. En retour, cette hausse de productivité a permis de soutenir la croissance du PIB par tête. ».

Facteurs communs (exemple de $\Delta Z \rightarrow \Delta Y$ et $\Delta Z \rightarrow \Delta X$)

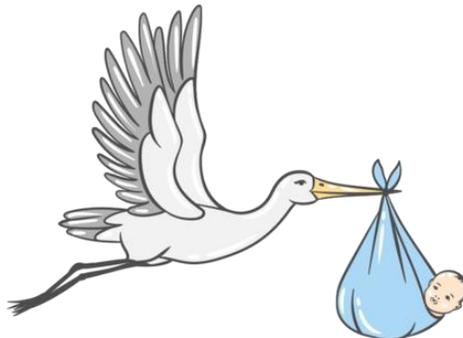
« Deux grands facteurs communs sous-tendent l'évolution simultanée de l'espérance de vie et du PIB par tête, l'évolution des connaissances et la qualité des institutions :

- **Évolution des connaissances** : importance des connaissances théoriques et pratiques pour la mise en place de traitements efficaces. Diffusion du savoir et de la technologie à travers le monde.
 - Exemples : découverte des maladies causées par des micro-organismes, de la pénicilline (1928), des antibiotiques, preuves de la nocivité de la cigarette, médicaments et appareils pour lutter contre l'hypertension artérielle.
- **Qualité des institutions** : importance des institutions dans l'évolution de l'espérance de vie. Quelques exemples :
 - Infrastructures de santé publique (ex. réseau d'eau potable, collecte des ordures).
 - Campagnes de prévention pour encourager les comportements vertueux en matière de santé (ex. le lavage des mains, l'utilisation de préservatifs).
 - Réglementation de comportements à risque (ex. le tabac, les excès de vitesse).
 - Offres de services de santé public que de qualité ou encadrement de prestataires de santé privés. ».

Corrélation vs causalité

La courbe de Preston indique la corrélation entre deux variables, soit l'espérance de vie (Y) et le PIB par habitant (X). Elle ne dit rien sur la causalité. Elle ne signifie pas que la cause X, le PIB par habitant produit, entraîne ou cause directement l'effet Y, soit l'espérance de vie. Il est très facile de trouver des corrélations farfelues qui ne sont pas des causalités (voir le site "[Spurious Correlations](#)").

Plus précisément, ce n'est pas parce que deux courbes se ressemblent qu'il y a un lien entre elles. « Il peut exister un troisième paramètre reliant ces deux éléments. On observe par exemple que l'augmentation des ventes de lunettes de soleil suit l'évolution du nombre de coups de soleil. Mais ce n'est pas parce que vous portez des lunettes de soleil que vous attrapez un coup de soleil. C'est l'augmentation de l'ensoleillement en été qui explique l'allure de ces deux courbes. Autre exemple bien connu, celui du nombre de cigognes et du taux de natalité. Les deux diminuent en même temps et sont effectivement reliés, mais à un troisième facteur : l'urbanisation. ».



Sur le ton de l'humour, Coluche a bien illustré la distinction entre les notions de corrélation et de causalité : « Quand on est malade, il ne faut surtout pas aller à l'hôpital : la probabilité de mourir dans un lit d'hôpital est 10 fois plus grande que dans son lit à la maison. ».

En sciences sociales⁵, « pour établir la causalité fonctionnelle, trois critères doivent être remplis :

1. Il doit y avoir de fortes associations observées de manière empirique entre les deux facteurs étudiés;
2. les mécanismes par lesquels une force influence l'autre doivent faire l'objet d'un récit plausible;
3. D'autres explications concurrentes évidentes de l'association observée doivent être exclues. »

Pour la courbe de Preston, le point 1 est vérifié. Le point 2 semble plus difficile. Comme vu dans le précédent paragraphe, on fait appel à d'autres facteurs. Le point 3 n'est pas confirmé, car des facteurs communs aux deux variables peuvent influencer.

Des exemples de difficultés :

- « La relation entre le progrès technologique et les niveaux de revenus est complexe, les pays les plus riches ayant souvent accès à de meilleures technologies. Toutefois, les pays plus pauvres peuvent bénéficier de technologies existantes développées ailleurs, ce qui leur permet d'atteindre une espérance de vie plus élevée, même à des niveaux de revenus inférieurs. »
- La mortalité augmente au sein de la population américaine blanche (50-54 ans) alors que pour le reste de la population, elle continue de diminuer. Cette progression de mortalité a été masquée jusqu'à la fin des années 1990 par le déclin du nombre de décès liés à des maladies cardiaques.

Interprétation abusive et développement humain

La courbe de Preston et sa corrélation peut se vérifier, oui, mais jusqu'à un certain point seulement. Pas toujours, pas dans tous les cas ni dans les observations fines. Elle ne doit pas être interprétée au-delà de ce qu'elle exprime : une corrélation où plusieurs autres facteurs changeants peuvent être impliqués et qui n'explique pas tout.

Par exemple, « il faut à tout prix la croissance pour améliorer nos conditions de vie » ou dire « sans croissance point d'amélioration » ou « plus un pays est nanti plus sa population est en bonne santé » ou « davantage de prospérité, meilleure santé » ou « de meilleures richesses pour de meilleures conditions de vie ». Tous ces exemples sont des interprétations abusives de la courbe.

Enfin, elle fait fi de toutes les avancées sur le développement humain et les différents indicateurs de santé des populations. Par exemple, aujourd'hui, le nombre d'années en bonne santé ou les années en perte d'autonomie sont déterminantes pour établir les ressources en santé. L'indice de développement humain ([IDH](#)) est un indicateur plus large pour évaluer la qualité de vie dans chaque pays.

En résumé, la courbe de Preston, par sa simplicité, peut être interprétée de façon abusive et, par son effet entonnoir (je ne vois qu'à travers un prisme étroit), rendre plus difficile une approche plus large, plus globale de la santé d'un pays.

Non-causalité de la courbe de Preston et choix de société

Selon Wikipédia, M. Angus [Deaton](#), prix Nobel en économie, « explique, dans son livre intitulé "*The Great Escape: Health, wealth and the origins of inequality*", que la corrélation qui a été observée — d'abord par Samuel H. Preston en 1975 — entre des mesures de santé (espérance de vie, poids à la naissance inférieur à 2,5 kg, grandeur, etc.) et de revenu (PIB, etc.) n'est pas causale.

De manière générale, la croissance du revenu ne contribue pas nécessairement à améliorer significativement la santé. La hausse du revenu peut contribuer à améliorer l'état de santé des populations et des personnes qui sont très pauvres dans la mesure où elle permet de se procurer les aliments nécessaires ou de l'eau potable.

Cependant, l'espérance de vie s'est accrue d'environ vingt ans dans plusieurs pays (Bolivie, Honduras, Nicaragua) en l'absence de croissance économique importante. De plus, le taux de mortalité infantile a beaucoup diminué en Chine avant que la croissance économique ne décolle vers 1980, alors qu'il tendait à cesser sa chute en Inde malgré l'accélération de la croissance économique au début des années 1990.

En fait, plusieurs des améliorations qui peuvent sauver des vies ne sont pas très onéreuses, ce qui a réellement permis d'améliorer les indicateurs de santé (par exemple d'augmenter l'espérance de vie de 12 ans au Sri Lanka entre 1946 et 1956). Ce ne sont pas les ressources économiques comme telles, mais la « volonté politique et sociale d'aborder les problèmes de santé ».

⁵ Les traductions libres des extraits proviennent d'un article (voir <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/padr.12141>)

La relation apparente entre le revenu et la santé quand on considère différents pays est due à une « variation dans la qualité des institutions »; et les écarts des taux de mortalité s'expliquent par « l'application des connaissances, en particulier par l'action gouvernementale ». Dans des pays qui étaient à des stades différents de développement, les mêmes connaissances médicales ont souvent eu des effets similaires sur le taux de mortalité ; et beaucoup des améliorations en matière de santé sont directement reliées à la capacité des institutions de mener des projets (par exemple, assainissement des eaux) et des campagnes d'information (par exemple, lavage des mains et utilisation du préservatif). L'implication pratique de cette étude est que les « maladies liées à la pauvreté » ne disparaissent pas avec la croissance économique et que la meilleure manière d'en réduire le fardeau consiste à mettre directement l'emphase sur les enjeux de santé. »

Essentiellement, tel qu'une [journaliste](#) commentait, « loin, en effet, de s'arrêter à des causalités simplistes toutes faites et de réduire le monde social à des déterminismes invariables et mobilisables mathématiquement, Deaton souligne, à propos des relations complexes entre revenu et santé, combien les facteurs sociaux historiques ou culturels entrent en ligne de compte. »

Selon lui, « c'est un message rempli d'espoir [...] on n'est pas prisonnier, piégé dans une machine où tout va dépendre du revenu, de l'économie au sens étroit. On a des choix qui s'offrent à nous. Ces options, ces choix, on doit les faire collectivement. C'est à nous de décider, à travers les jeux des politiques, ce que l'on veut faire, le monde dans lequel on veut vivre. [...] Non, il ne faut pas compter sur les forces du marché, il faut s'engager dans une forme d'action collective pour mettre en place un bon état de santé pour tous, ça s'appelle la santé publique [...] et ça repose sur l'action publique. [...]. C'est un choix politique. »

L'éducation est le meilleur prédicteur d'une longue vie

La recherche avance, je vous fais part d'un récent [article](#) de 2018 indiquant qu'un meilleur prédicteur d'une longue vie (ou d'une longue espérance de vie) serait l'éducation. Voici une présentation⁶ du travail.

« L'augmentation des revenus et l'amélioration du niveau de vie ont longtemps été considérées comme les facteurs les plus importants contribuant à une vie longue et en bonne santé ».

Cependant, de nouvelles recherches menées par Wolfgang Lutz et Endale Kebede de l'IIASA et de l'Université d'économie et de commerce de Vienne (WU) ont montré que le niveau d'éducation d'une personne est un indicateur de meilleure qualité de l'espérance de vie.

En 1985, John et Pat Caldwell ont suggéré que la réduction de la mortalité résultait d'une meilleure éducation des femmes. Dans leur nouvel article, Lutz et Kebede ont utilisé des données mondiales provenant de 174 pays de 1970 à 2015 pour tester les deux hypothèses. La question de savoir si le revenu ou l'éducation est le plus important pour améliorer la santé et l'espérance de vie est importante pour les décideurs politiques qui orientent les financements.

Lutz et Kebede ont également comparé l'espérance de vie aux années de scolarité dans la population adulte. La courbe qui en résulte est beaucoup plus linéaire, ce qui suggère que l'éducation est un bien meilleur indicateur. [...] Les données ont été soumises à une analyse multifactorielle pour valider les résultats. La même relation a été constatée lorsque les courbes ont été ajustées pour tenir compte de la mortalité infantile.

Les chercheurs soulignent qu'une meilleure éducation conduit à une meilleure cognition et, par conséquent, à de meilleurs choix en matière de comportements liés à la santé. Les dernières décennies ont vu la charge de morbidité passer des maladies infectieuses aux maladies chroniques, ces dernières étant largement liées au mode de vie. Au fil du temps, le lien entre l'éducation et de meilleurs choix en matière de santé, et donc l'espérance de vie, deviendra encore plus évident.

« Cet article est plus radical [...] en ce sens qu'il remet en question l'opinion largement répandue selon laquelle le revenu et les interventions médicales sont les principaux moteurs de la santé, et montre même que l'association empirique entre le revenu et la santé est largement fallacieuse », explique Lutz [...].

Le lien apparent entre santé et revenu constaté par Preston, en 1975, peut s'expliquer par le fait qu'une meilleure éducation se traduit à la fois par une meilleure santé et des revenus plus élevés.

« Les résultats sont importants [...] pour tous ceux qui participent au développement mondial et qui décident de la répartition des fonds pour divers aspects du développement », a déclaré Lutz, ajoutant que le financement d'une éducation de qualité pour l'ensemble du monde devrait être une priorité beaucoup plus élevée. »

⁶ Voir <https://www.koha.net/fr/lifestyle/arsimimi-eshte-parashikuesi-me-i-mire-i-nje-jete-te-gjate>

CALENDRIER DE FORMATION SPIHQ 2025

Voici le calendrier des formations prévues en 2025 pour les membres. Les formations seront virtuelles et se tiendront sur l'heure du dîner. La formule a remporté beaucoup de succès et facilite l'accès à tous les membres. Vous recevrez pour chacune des formations un message pyramidal confirmant l'horaire et la plateforme utilisée.

Prenez note que des changements ou ajouts sont possibles, un calendrier sera produit pour chacune des parutions de L'Écho et aussi déposé sur le site Web.

Date	Formation	Diffuseur
Mai	Retraite 201	Comité Avantages sociaux
16 avril	Enjeux et risques liés à la production et l'utilisation de normes génériques	Comité Déontologie et pratique
Mai	Rappel au travail	Bureau
Juin	Congés	Comité Avantages sociaux ou Bureau
Printemps	Article 27	Comité Formation
Automne	Assurances	Comité Avantages sociaux
Automne	Niveau I à II	Comité Reclassification
Automne	Niveau II à III	Comité Reclassification
15 octobre	Démystifier l'attestation de conformité et la surveillance des travaux	Comité Déontologie et pratique
2026	Niveau III à IV	Comité Reclassification

7 astuces pour diminuer vos frais de chauffage cet hiver

L'hiver, vos frais de chauffage représentent la plus importante partie de votre facture d'électricité. C'est normal. Ce qui l'est moins, c'est de payer en trop parce que votre maison perd trop de chaleur. Voici 7 astuces pour vous aider à réduire vos frais de chauffage cet hiver.



Portes et fenêtres

Votre maison peut perdre jusqu'à 25 % de sa chaleur l'hiver en raison de vos portes et de vos fenêtres.

Après 20 ans, il est conseillé de les changer. Des portes et des fenêtres certifiées Energy Star® vous feront économiser 10 % en frais de chauffage.

Fuites d'air

Trouvez la source des courants d'air et colmatez-les.

Couvrez les fenêtres d'une pellicule plastique. Elle s'ajustera en la chauffant à l'aide d'un séchoir à cheveux.

Thermostats

Installer des thermostats programmables partout dans la maison pourrait réduire votre facture de chauffage de 10 %. Assurez-vous de bien les programmer pour en tirer le maximum d'efficacité.

La bonne température

Le jour, réglez à 20 ou 22 degrés Celsius les pièces occupées comme les salles de bain ou un bureau à domicile.

Dans les autres pièces, vous pouvez ajuster la température entre 18 et 21 degrés Celsius pendant le jour.

La nuit, ou lorsque vous vous absentez, vous pouvez abaisser la température de 3 à 5 degrés C sans que la qualité de votre confort en soit affectée. Cela peut réduire votre facture de chauffage de 3 à 5 %.

Humidité

Conservez un taux d'humidité entre 30 et 50 % dans votre maison l'hiver. Un hygromètre vous aidera à bien le mesurer.

Un ventilateur peut aussi évacuer l'humidité provoquée par la douche ou le bain.

Vous pouvez aussi ouvrir une fenêtre pour réduire l'humidité dans la maison. Il est suggéré de le faire 5 minutes tous les jours.

Eau chaude

Votre chauffe-eau est après le chauffage la deuxième plus grande dépense en électricité dans votre maison. Il peut représenter 20 % de votre facture mensuelle. Un moyen d'en réduire le coût en hiver est de privilégier une douche plutôt qu'un bain, et d'en réduire la durée. Un pommeau de douche à débit réduit aidera aussi à réduire votre consommation d'eau chaude.

Le lave-vaisselle devrait être parti seulement une fois qu'il est bien plein. Votre laveuse de son côté lavera généralement les vêtements aussi bien à l'eau froide.

Vous pouvez aussi isoler votre chauffe-eau et les tuyaux d'eau chaude, surtout s'ils sont en cuivre.

Thermopompe

Vous pourriez aussi investir dans une thermopompe. C'est un des systèmes de chauffage les plus économiques. En revanche, par temps vraiment froid, la thermopompe pourrait ne pas suffire à chauffer toute votre maison et un système d'appoint peut être nécessaire.

Si vous songez à opter pour une thermopompe, il vous faudra tenir compte de ces détails pour déterminer si c'est le bon choix : son coût d'achat et d'installation, l'entretien qu'elle nécessitera, la superficie à chauffer, votre emplacement et son climat et l'isolation de votre maison.

Après tout, se tenir bien au chaud l'hiver, c'est bien. Le faire tout en évitant des frais de chauffage trop élevés, c'est mieux!

beneva

ASSURANCE
HABITATION

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. © Beneva inc. 2025 ^{MD} Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva inc. utilisées sous licence.

Les gens
qui protègent
des gens

LIQUITECK



DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES ET DE PIÈCES

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



CENTRE DE SERVICE ET DE RÉPARATION AUTORISÉ

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

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL



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

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Le mardi 25 mars 2025
à 17 h, en virtuel

ÉLECTIONS

La période de mise en candidature s'est terminée le 21 février dernier.

BUREAU:

Les 3 postes en élection sont:

- 1^{er} Vice-président
- 2^e Vice-président
- Secrétaire

ADMINISTRATEURS :

4 postes d'administrateurs seront à pourvoir par élection lors de l'assemblée générale.

Les candidats sont présentés aux pages suivantes.

Tous les membres sont invités à participer à l'assemblée générale, seuls les membres en règle ont le droit de vote.

Nous vous attendons en grand nombre!

CANDIDATURES AU BUREAU ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2025

POSTE DE 1^{ER} VICE-PRÉSIDENT



Après plusieurs années de militantisme au SPIHQ, j'ai eu la chance que les membres m'accordent leur confiance en me choisissant l'année dernière comme deuxième vice-président. À la suite du départ à la retraite du premier vice-président en septembre, j'ai rempli cette dernière fonction jusqu'à maintenant et je sollicite aujourd'hui un mandat afin de poursuivre dans ce rôle pour les deux prochaines années. Les 12 derniers mois ont donc été pour moi riches en enseignement et je compte mettre cette nouvelle expérience à profit pour faire avancer les droits de nos membres, les protéger et leur permettre d'avoir une carrière enrichissante dans l'entreprise. J'ai pris un grand plaisir à travailler pour vous et à aller à votre rencontre, et vu les nombreux défis qui nous attendent, je crois que je suis la meilleure personne pour être votre premier vice-président.

La priorité sera évidemment de compléter la négociation de notre convention collective. J'ai l'intention de ne ménager aucun effort pour arriver à une entente avantageuse pour les membres qui répondra à vos attentes : protection du télétravail, rattrapage salarial, bonification de la reclassification et consolidation de nos acquis (conciliation travail-famille, retraite, etc.) Nous avons une équipe de négociation hors-pair et comme responsable du comité, je sais qu'avec votre support et votre mobilisation, nous pouvons aller chercher un contrat de travail qui répondra à vos besoins.

Le travail du vice-président étant d'abord d'offrir un service de proximité, je veux aussi poursuivre les activités qui permettent de se rapprocher des membres et favoriser la mobilisation. Évidemment, la tournée du Bureau où j'ai pris grand plaisir à être présent à chaque activité en 2024, mais aussi à travers les formations que le syndicat offre aux ingénieurs sur différents aspects de la convention collective. Je continuerai aussi de mettre tout en œuvre pour me rendre disponible et collaborer efficacement avec vos délégués, les différents comités et les autres membres du Bureau. Je compte bien poursuivre dans cette voie pour que vous continuiez de recevoir un service efficace et professionnel de votre syndicat. C'est à travers la collaboration et le travail d'équipe entre les différentes instances du SPIHQ que les membres pourront améliorer leurs conditions et être bien défendus.

La dernière année m'a montré que le travail d'officier syndical peut être exigeant, mais aussi motivant et gratifiant et je suis enthousiaste de relever les défis à venir. Je crois donc que les membres feraient un bon choix en me permettant de poursuivre dans le rôle de premier vice-président. J'espère que vous m'accorderez votre confiance, l'implication syndicale est pour moi un exercice passionnant et je ne ménagerai aucun effort dans la défense de vos droits et de vos intérêts.

Simon Langlois, ing.



Lors de l'assemblée générale du 25 mars, je solliciterai votre appui pour m'élire dans un second mandat à titre de deuxième vice-président du SPIHQ. Depuis le 10 septembre dernier, je suis fier et heureux d'occuper ce poste au sein de notre syndicat.

Lors de mon premier mandat, plusieurs événements se sont produits mettant à l'épreuve les membres du Bureau ainsi que toute l'organisation. Ces moments forts ont démontré la cohésion, la force et l'engagement des officiers en place. À aucun moment, je n'ai douté de mon appartenance envers mes collègues du Bureau, du Conseil d'administration et de nos militants d'exception. Bien au contraire, ma volonté de poursuivre mon engagement d'officier du SPIHQ s'est d'autant plus renforcée.

Par ailleurs, parmi les moments forts de mon mandat, je retiens mon premier contact de foule avec vous lors de la tournée du Bureau. Mon expertise technologique et mes connaissances grandissantes des rouages syndicaux m'ont permis de vous informer sur les enjeux reliés à la technologie, d'effectuer de la prévention et de recueillir vos idées pour le futur.

L'essentiel de mon travail de VP2 est constitué du service aux membres. Ceci m'a permis de traiter plusieurs dossiers allant du non-respect de notre convention collective jusqu'aux mesures disciplinaires. Sans parler de mon rôle de responsable puis de parrain du comité CTTA. Ce dernier ayant traité plus d'une douzaine de réorganisations depuis le début de mon implication en juin 2024 grâce à une équipe forte qui s'est reconstitué dans la foulée.

Je possède une profonde volonté de collaboration et de respect envers mes collègues autant qu'ils me respectent dans mes forces et mes faiblesses. J'investis beaucoup d'effort à instaurer une stabilité à long terme dans la synergie du Bureau ainsi qu'avec les employées exceptionnelles de la permanence au travers des tumultes que la vie syndicale nous impose. Je n'oublie jamais que derrière chaque conflit se trouvent des humains que l'on se doit de protéger en priorité.

Au cours de mon prochain mandat, j'entends parfaire mon expérience en relations du travail, préparer l'organisation pour l'importance des changements dus aux nouvelles technologies chez Hydro-Québec et contribuer à la diffusion des connaissances par le moyen d'articles dans le journal l'Écho. Sans oublier le plus important pour moi, le service de proximité avec vous, nos membres. Merci de me permettre de continuer à travailler pour vous !

Gérard Brunelle, ing.



Chers collègues,

je sollicite à nouveau votre appui à ma candidature au poste de secrétaire au Bureau, qui est le comité exécutif du SPIHQ. Ce rôle comporte deux volets, soit le travail de militant syndical axé sur le service aux membres, qui est la raison d'être du SPIHQ, combiné au travail structurant des fonctions de secrétaire.

En ce qui concerne l'aspect syndical, lorsque les membres et les militants font appel aux membres du Bureau, ils réclament ce qu'il y a de mieux comme défense et représentation auprès de l'employeur. À cet effet, je m'implique de façon continue depuis plusieurs années au SPIHQ à titre de délégué, membre et responsable des comités Avantages Sociaux et Griefs et finalement comme secrétaire. C'est au fil de cette longue implication comme militant que j'ai acquis l'expérience requise pour servir solidement les membres avec efficacité et les représenter adéquatement, surtout quand ils en ont le plus besoin.

Du côté du fonctionnement du syndicat, j'ai aussi été membre et responsable des comités Gestion du fonds d'éventualité et Gouvernance et Éthique. Mon implication dans le premier a permis de réduire les frais de gestion du fonds tout en mettant en place une politique rigoureuse qui a permis d'augmenter de façon importante le rendement par rapport aux indices de référence. Au comité Gouvernance et Éthique, et à titre de secrétaire, j'ai contribué à la création du conseil d'administration du SPIHQ, réalisation qui permet de concrétiser une des principales recommandations du Diagnostic éthique. Depuis, j'ai pris part à la mise en place du plan stratégique du SPIHQ qui permet d'orienter les actions en les priorisant, en identifiant les moyens de les atteindre, en nommant des responsables et en établissant des échéanciers.

En continuité avec toutes ces implications, dans les deux aspects de la fonction de secrétaire, j'apporte une préoccupation constante de livrer concrètement les changements. Une bonne idée n'est rien si elle n'est pas mise en œuvre, et cette mise en œuvre finale des idées et des projets est souvent complexe puisque le diable est dans les détails! Plus que jamais, depuis mon élection au poste de secrétaire du SPIHQ, j'ai contribué activement et concrètement à la réalisation et la mise en œuvre des idées et des projets qui font avancer le SPIHQ.

C'est donc une solide expérience et une capacité soutenue à livrer des résultats dans toutes mes implications au SPIHQ que j'offre à nouveau à tous les membres du SPIHQ. Le PDG reconnaît votre expertise de classe mondiale et, avec les autres militants du SPIHQ, je veux contribuer à vous donner les conditions pour que celle-ci puisse s'exprimer.

Ma feuille de route au SPIHQ :

- Délégué substitut puis délégué - 2010 à 2022
- Membre du comité Déontologie et pratique de 2013 à 2015
- Membre et responsable des comités :
 - Avantages sociaux - 2018 à 2022
 - Gestion du fonds d'éventualité - 2018 à 2021
 - Gouvernance et éthique - 2019 à 2022
 - Griefs - 2021 à 2022
 - Réflexion 3 - 2021 à 2022
- Secrétaire du SPIHQ depuis octobre 2022

Daniel Beaulieu, ing.

CANDIDATURES ADMINISTRATEURS

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2025



Cher(e)s collègues,

C'est avec une immense fierté et une profonde détermination que je soumets cette lettre d'intention pour le renouvellement de mon mandat au sein du Conseil d'administration du Syndicat Professionnel des Ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ).

Depuis la création de ce conseil, il y a deux ans, j'ai eu l'honneur de participer activement à la mise en place des fondations qui soutiennent aujourd'hui notre organisation. Ensemble, nous avons établi des structures solides, développé un plan stratégique ambitieux et posé les bases nécessaires pour répondre aux aspirations de nos membres. Ces réalisations représentent une étape essentielle dans l'histoire de notre syndicat et dans la représentation des intérêts de nos membres.

Mon engagement au sein du conseil a été guidé par une volonté constante de promouvoir la collaboration, l'innovation et l'éthique dans toutes nos initiatives.

Pour ce nouveau mandat, je m'engage à :

- Consolider les acquis des deux dernières années tout en poursuivant la mise en œuvre de notre plan stratégique ;
- Renforcer les structures en place pour assurer leur pérennité et leur adaptabilité face aux défis futurs ;
- Explorer de nouvelles opportunités qui permettront à notre syndicat de répondre aux attentes grandissantes de nos membres.

Je suis convaincu que notre travail collectif continuera à porter ses fruits et à renforcer la position de notre organisation comme un acteur incontournable chez Hydro-Québec. C'est avec enthousiasme et dévouement que je souhaite poursuivre cette mission, aux côtés de vous tous, pour les années à venir.

Je vous remercie de la confiance que vous m'avez accordée jusqu'à présent et je reste à votre disposition pour toute question ou discussion concernant ma candidature.

Dans l'attente de votre retour, je vous prie d'agréer, cher(e)s collègues, l'expression de mes salutations distinguées.

Stéphane Bergeron, ing.



Je vous soumetts ma candidature au poste d'administrateur du SPIHQ, motivé par mon profond désir de contribuer activement à l'avancement de notre syndicat. Fort de 18 années d'expérience à Hydro-Québec et de plusieurs engagements syndicaux, je crois fermement pouvoir contribuer de manière significative à l'évolution de notre syndicat.

Depuis 2020, j'ai été impliqué dans divers comités et rôles syndicaux :

- Responsable du comité de reclassification : J'ai développé et donner des formations, établi un système rigoureux de suivi des dossiers et soutenu de nombreux membres dans leurs démarches professionnelles.
- Délégué syndical : Je travaille avec diligence pour représenter les intérêts des membres et veiller à ce que leur préoccupation soient entendues. Je suis proche des membres en me rendant très disponible.
- Membre du comité avantages sociaux : J'apporte un soutien précieux aux membres pour s'assurer que notre convention soit respectée.
- Trésorier : Je me suis occupé des finances du syndicat (autoriser les paiements, réalisation du budget 2025, s'assurer de la conformité des états financiers, etc.) Étant membre du bureau, j'ai participé à l'élaboration de différentes stratégies et apporté beaucoup de support aux membres.

Ces expériences m'ont permis d'acquérir une vision claire des enjeux syndicaux et de développer des compétences essentielles pouvant être mises à profit à travers ma participation au C.A. Elles m'ont également sensibilisé à l'importance d'une bonne collaboration entre les différentes instances et d'un leadership rassembleur où chaque militant travaille dans la même direction.

En tant qu'administrateur, je compte travailler à renforcer l'engagement des membres en créant des opportunités d'implication pour tous, je souhaite promouvoir une participation active. La valorisation des contributions individuelles est essentielle pour maintenir un syndicat dynamique.

Avec votre appui, je m'engage à travailler sans relâche pour le bien de notre syndicat et de ses membres.

Martin Bernatchez, ing.



Depuis maintenant presque deux ans, je suis fier d'être un des membres fondateurs du CA du SPIHQ et je souhaite poursuivre mon travail d'administrateur pour un autre mandat.

J'ai notamment eu la chance de participer activement aux travaux qui ont mené à l'adoption du premier plan stratégique du SPIHQ – mesure phare du diagnostic éthique de 2017, à la redéfinition du rôle du comité de surveillance et à la modernisation du règlement sur les élections.

En plus de poursuivre la gestion rigoureuse de notre institution, plusieurs dossiers importants sont sur la table à dessin, entre autres : mise en place des actions du plan stratégique, création d'un comité des finances, création d'une politique d'octroi des contrats, création d'une politique de dons et commandites tout en poursuivant l'évolution de la gouvernance par le travail conjoint avec le comité éthique et gouvernance.

J'ai été impliqué à divers niveaux au sein du SPIHQ depuis mon arrivée à Hydro-Québec en 1990 où j'exerce le métier de planificateur du réseau de distribution.

Du côté du SPIHQ, après avoir participé à toutes les assemblées générales et m'être intéressé aux activités de ma section, j'ai exercé les fonctions de délégué de la section Manicouagan dès 1995 pour ensuite être élu au Bureau comme vice-président de 1998 à 2001. J'ai occupé de nouveau par la suite le rôle de délégué pour la section Manicouagan-Matapédia de 2002 à 2014. Pendant ces années, j'ai travaillé sur différents comités notamment: Journal ÉCHO, Processus, Communications et formation syndicale en plus de participer à quelques comités ad hoc jusqu'en 2015. Plus récemment, j'ai participé de façon très active comme membre des deux derniers comités de négociation; dont le plus récent est toujours en cours.

Au cours de mes premières années comme militant au SPIHQ j'ai pu apprendre le rôle d'un conseil d'administration à la Société des Parcs de Baie-Comeau qui gère les parcs et espaces verts pour la municipalité. J'y ai été nommé administrateur en 1994 pour devenir vice-président en 1995 et accéder à la présidence de 1997 à 2000.

En plus de mon engagement au sein du SPIHQ, je dois signaler mon implication au conseil d'administration de l'Ordre des Ingénieurs du Québec sur plusieurs mandats au cours de la période de 2000 à 2018 cumulant au total près d'une dizaine d'années de présence. Pendant ces années, j'ai pu consolider mes expériences en gouvernance à travers plusieurs épisodes marquants de l'histoire de l'OIQ.

Je suis un travailleur d'équipe enthousiaste et constructif toujours partant pour trouver la manière de dénouer les impasses, élaborer des solutions inhabituelles lorsque requis en confrontant les idées sans parti pris autre que d'atteindre l'objectif visé en toute honnêteté.

En espérant que vous m'accorderez à nouveau votre confiance pour poursuivre mon implication au sein de notre institution essentielle au rayonnement harmonieux de notre profession à Hydro-Québec.

Robert Fournier, ing., FIC



Moi, Sébastien Guillon, me présente au poste d'administrateur au CA du SPIHQ avec la ferme conviction de contribuer positivement à une gouvernance éclairée, intelligente, apprenante, humaine et réactive du syndicat et des services offerts aux membres. Pour ceux qui me connaissent, je n'hésite pas à faire avancer des dossiers dans la bonne direction et à collaborer avec tout le monde. Mes expériences d'administrateurs dans plusieurs CA (dont le CA du comité de retraite d'HQ) m'ont apportés l'expertise et la vision du bon fonctionnement d'un CA.

Qu'est-ce qui m'intéresse dans ce poste ? Le CA est une création relativement récente. Elle est en évolution. Ce qui me tient à cœur, c'est de participer et travailler à son cheminement afin qu'elle atteigne son régime de croisière et sa pleine efficacité et utilité pour le syndicat.

Pourquoi un deuxième mandat au CA ? Parce-que je crois que je n'ai pas terminé ce que je voudrais accomplir au CA, que je peux encore faire une différence et que je veux contribuer à son évolution dans la bonne direction.

Mon implication syndicale en continue depuis 2008, incluant deux comités paritaires avec HQ, trois comités du SPIHQ, participation à deux négociations, contributeur d'articles dans l'Écho, responsable du Fonds d'éventualité, ardent défenseur de notre régime de retraite et délégué substitut-2, le tout sans encombre majeur démontrent mes apports constructifs à la vie syndicale.

Enfin, sachez que j'aime les chiffres, les maths, rires, interagir avec tout le monde et que je suis très curieux. Les porte-paroles d'HQ ont appris, avec les années, que je peux me tenir à la fine pointe d'un sujet quelconque. Les faits, la littérature scientifique, les livres, les rapports, les statistiques valent bien des discours.

En terminant, à tous les membres, je vous encourage à prendre connaissance et à mieux connaître cette entité qu'est le Conseil d'Administration (CA) car comme le poste d'administrateur est à un nombre de mandat limité vous pourriez bien être mon successeur.

Merci d'avance pour votre confiance.

Sébastien Guillon, B. Ing., M.Sc, SMIEE



Chers collègues,

Je me présente, Dave Picard-Matte, ingénieur à Hydro-Québec depuis 18 ans et présentement dans l'unité Expertise systèmes de levage. J'ai débuté ma carrière à la centrale nucléaire Gentilly-2 en 2007 jusqu'en 2015. Ensuite, j'ai occupé un poste d'ingénieur d'installation pour les centrales en haute Mauricie de mars 2015 à décembre 2022. Je suis le père comblé de deux jeunes hommes âgés de 13 et 15 ans, Jacob et Louis.

Mes expériences et mes implications antérieures m'ont apporté beaucoup. J'ai occupé le rôle de coordonnateur de la campagne Centraide en milieu travail de 2009 à 2014. J'ai aussi assumé la présidence du conseil d'administration du CPE l'Arbre enchanté de 2013 à 2016. De 2018 à 2020, j'ai siégé au conseil d'établissement de l'école Mauricie English Elementary School comme président. Finalement, je suis entraîneur de baseball depuis l'été 2018. Bien que très variées, ces expériences ont en commun l'importance de savoir écouter et s'adapter à une multitude de personnalités, de préoccupations et de visions.

Mon parcours au SPIHQ a débuté en mars 2013 où j'ai occupé la fonction de délégué substitut jusqu'en 2016. En mars 2018, j'ai été élu responsable du comité de Surveillance, fonction que j'ai occupée jusqu'à la fin de mon mandat à l'AG 2024. Ce rôle nécessite d'analyser et comprendre les Statuts, Règlements, Règles d'ordre et politiques du SPIHQ, bref de maîtriser le fonctionnement de l'organisation et ses instances.

À l'assemblée générale d'avril 2024, vous m'avez accordé votre confiance. C'est avec humilité et un sincère désir de contribuer à l'avancement de notre organisation que j'ai entrepris mon parcours à titre d'administrateur. Après une année, je peux témoigner de l'importance de la tâche à accomplir et des nombreux défis auxquels notre organisation est confrontée.

À mon avis, l'un des principaux enjeux pour le SPIHQ est l'implication des membres et la relève. Bien que le nombre d'ingénieurs au SPIHQ soit en croissance depuis plus de vingt ans, l'engagement des membres connaît une tendance inverse. De plus, le télétravail est venu bouleverser nos habitudes et a révolutionné nos façons de communiquer et d'interagir. On doit reconnaître les risques et défis organisationnels que ces enjeux représentent et s'y adapter. Je demeure très optimiste, car bien que ces défis soient importants, le SPIHQ se compose d'une cohorte de professionnels compétents, créatifs et talentueux. Misons sur cette force et soyons reconnaissants des militants actifs! Une organisation vibrante et compétente, c'est la clé pour entretenir une relation constructive avec l'employeur et faire avancer nos priorités.

J'ai l'humilité et une sincère volonté de comprendre les idées et arguments de mes pairs. Cela me permet d'accueillir la critique et reconsidérer mes positions pour prendre les meilleures décisions dans notre intérêt collectif. Prendre la meilleure décision nécessite également le courage d'émettre et d'entendre toutes sortes d'idées et entretenir des conversations parfois difficiles. J'ai la conviction d'avoir le courage, l'intégrité et la passion pour assumer cette responsabilité. Avec votre confiance et votre appui, je souhaite poursuivre mon implication et contribuer à faire avancer notre organisation.

Merci beaucoup !

Dave Picard-Matte



À l'attention des membres du SPIHQ,

Je sollicite aujourd'hui votre soutien pour ma candidature comme administratrice du SPIHQ. J'y suis impliquée depuis 1999. Depuis 2010 je fais partie du comité Communications et formation syndicale, dont j'assume la responsabilité depuis 2014. Dans ce cadre j'ai eu l'occasion de participer activement à l'élaboration du premier plan de communication du SPIHQ en 2016 et de préparer des formations pour les membres du conseil syndical depuis 2012. Comme déléguée pendant 11 ans, au conseil syndical depuis 2003 et comme membre pour une 2^e fois du comité Négos, j'observe de près l'évolution du SPIHQ et les besoins changeants de ses membres.

Mon travail d'ingénieure en planification du réseau de distribution de l'Est du Québec pourrait se résumer à trouver les meilleurs projets pour assurer l'évolution du réseau en considérant un grand nombre d'éléments pour en ressortir une vision long terme performante : croissance, pérennité, intégration de technologies innovantes, fiabilité, résilience, etc. Je fais partie d'une grande équipe et j'ai à coeur le bien-être de chacun, parce que je crois qu'on travaille mieux dans un environnement où on se sent contributif, et surtout c'est plus agréable pour tout le monde!

Je m'implique également depuis une vingtaine d'années comme bénévole à l'école où mes filles dansent depuis toutes petites. J'y suis administratrice depuis 2010 et présidente du conseil d'administration depuis 2014. Bien qu'une école de danse évolue dans un milieu pour le moins différent d'un syndicat, j'y trouve certains enjeux similaires et j'y ai acquis une multitude de compétences et d'expériences précieuses. Comme présidente j'ai un rôle actif et stratégique dans les décisions que prend l'école et dans sa gouvernance. Inévitablement, je développe aussi ma compétence en résolution de conflits et en gestion de crises. J'ai participé à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans triennaux, ce qui m'a permis de comprendre l'importance de la vision à long terme et de la persévérance pour atteindre les objectifs d'une organisation.

Revenons au SPIHQ. La progression du nombre de membres historique et l'évolution de leurs besoins ont mis en lumière le besoin de mieux structurer sa gouvernance et son service aux membres, à la hauteur de la grande importance qu'il accorde à leur représentation et à leur défense.

Les enjeux de gouvernance et la réalisation des actions du plan stratégique m'intéressent particulièrement. Comme militante d'expérience j'ai eu le privilège de participer à l'élaboration de ce plan en tant que militante de longue date et je suis convaincue qu'il constituera une balise importante pour la suite de cette évolution.

Mon engagement indéfectible et mon dévouement depuis 1999 témoignent de ma passion et de ma détermination à faire avancer notre organisation. Mes expériences m'ont permis de développer une vision globale et stratégique, ainsi que des compétences en leadership et en communication qui sont essentielles pour faire évoluer une organisation, elles m'amènent aujourd'hui à souhaiter vivement me joindre au conseil d'administration du SPIHQ.

Je vous remercie pour votre confiance.

Isabelle Simard, ing.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

Du 11 décembre 2024

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.

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

Isabelle Simard, ing. (responsable)
Fatima Cristina Radics, ing.

L'édition de l'été de L'Écho a été déposée sur notre site internet au début juin et l'édition de l'automne au début septembre. Vos délégués vous avisent des sorties en partageant le message pyramidal qui l'annonce.

Le calendrier de formation aux membres a été partagé aux comités et au Bureau à la fin octobre pour obtenir les détails sur les formations et les dates de diffusion. Ce calendrier est un objectif du plan stratégique du syndicat approuvé par le conseil d'administration. Les capsules seront diffusées pendant les conseils syndicaux ou en virtuel le midi, selon que le sujet s'adresse aux militants ou à l'ensemble des membres.

La page Facebook du SPIHQ compte maintenant 843 membres, n'hésitez pas à inviter vos collègues à s'abonner!

FORMATION

Keyvan Maleki, ing. (responsable)
Fateh Boussaha, ing.
Siham Lotfane, ing.
Annie-Claude Thériault, ing.

La micro-gestion et la mauvaise interprétation des gestionnaires quant à l'approbation des plans de formation des ingénieurs constituaient une préoccupation pour le comité Formation. En effet, certaines fausses restrictions non-fondées ont été constatées, telles que le plafonnement des coûts d'une formation et l'interdiction de la participation à des conférences à l'étranger notamment. Ces constatations laissent penser que la formation est vue par certains gestionnaires

comme une dépense sans valeur tangible. Nous militons ainsi à renverser ce type de perception afin de repositionner la formation à sa juste place universellement reconnue et défendue par la convention collective, à savoir qu'elle est source de développement des expertises et d'amélioration des opérations. La valeur ajoutée pour l'entreprise est tant réelle qu'importante. La formation devrait être vue comme un investissement.

Soulignons que la préparation et le dépôt du plan de formation sont des bras de levier qui facilitent le traitement des plaintes de non-respect de la convention des ingénieurs.

Nous invitons les membres à lire l'article publié par les membres du Comité dans L'Écho de mois de décembre qui permet de démystifier plusieurs mythes quant à l'approbation des plans de formation.

NOMINATION

Patrice Blais, ing. (responsable)
Sofiane Abada, ing.
Cherif Belkalem, ing.
Benoit Dionne, ing.
Timena Kebir, ing.

Depuis le début de l'année, il y a eu 25 rencontres paritaires du comité Nomination des ingénieurs(es) (CNI). Certains CNI ont été traités en 2 rencontres dû à l'ampleur du nombre de dossiers. Jusqu'à maintenant, tout près de 810 dossiers ont été traités. En comparaison à l'an passé, c'est environ 60 dossiers de de moins qu'à cette même période de l'année. D'ici la fin de 2024, il reste 2 rencontres du CNI.

Nous remarquons qu'il y a de plus en plus d'ingénieurs(es) temporaires qui obtiennent un poste permanent à l'intérieur de leur unité. Plusieurs d'ailleurs à l'intérieur de l'ancienne division «

Équipement » qui était reconnue pour avoir peu d'ingénieur(es) permanents(es). Nous encourageons donc les ingénieurs(es) temporaires à faire part de leur désir d'obtenir une permanence à leur gestionnaire lors des rencontres de « Lumières sur les talents ».

RECLASSIFICATION

Martin Bernatchez, ing. (responsable)
Gheorge Ionita, ing.
Diana Li, ing.
Jonathan Poirier, ing.
Luc Tétreault, ing.

Ne pas oublier, pour ceux prévoyant déposer leur dossier niveau III avec déclencheur en date du 1er janvier 2025, vous devez signifier par écrit votre intention avant le 31 décembre (art. 17.05.1). Pour les ingénieurs niveau I, vérifiez votre admissibilité à déposer un dossier niveau 2 pour 2025 (art. 17.03). Vous pouvez retrouver toute l'information nécessaire pour le montage de votre dossier sur SPIHQ.qc.ca sous l'onglet comité de reclassification. Pour toutes questions concernant la reclassification, n'hésitez pas à communiquer avec votre comité au reclassification@SPIHQ.qc.ca.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

Du 29 janvier 2025

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

ACCUEIL ET MOBILISATION

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

Le guide existant changera de forme en le mettant à jour, il sera composé comme la boîte à outils pour les délégués, une séparation par sujet et des liens dynamiques. Il remplacera également le guide pour les nouveaux militants, un seul document sera produit.

Plusieurs formations sont proposées en cours d'année pour les membres selon le calendrier du comité Communications et formation syndicale. Comme elles ne sont pas diffusées en continu elles seront regroupées pour constituer une formation de base à l'intention des nouveaux membres.

DÉONTOLOGIE ET PRATIQUE

Charles Gosselin, ing. (responsable)
Khalid Boudribila, ing.
Benoit Falardeau, ing.
Denis Franscesconi, ing.
Billy Lamour, ing.
Pierre Lesage, ing.
Olivier Masson-Lefebvre, ing.
Camelia Dana Nedian, ing.
Stern C. Lemaire, ing.

Le comité paritaire provincial continue de se rencontrer régulièrement. Ce comité a l'autorité nécessaire pour être décisionnel.

Dans ce comité, quatre sous-comités ad hoc évoluent.

Le sous-comité « Surveillance des travaux en distribution » est sur le point de se conclure. Nous nous sommes entendus

pour mettre en place des actions concrètes. Notamment, les attestations de conformité seront dorénavant signées par un ingénieur surveillant et il ne sera plus toléré de faire des modifications à un plan scellé sans l'aval d'un ingénieur. Les rencontres avec les équipes de travaux pour expliquer ces changements seront complétées d'ici la fin de l'année.

Le sous-comité « Attestation » a été réparti indépendamment du comité « mise en route et mise en service ». Des ateliers de travail sont prévus jusqu'en mars 2025 pour identifier les paramètres qui mèneront à l'obligation d'émettre une attestation de conformité.

De son côté, le sous-comité « mise en route et mise en service » a complété des pilotes sur des petits projets ayant pour but de tester les solutions identifiées. Ils doivent maintenant consolider les informations et discuter des ajustements requis. D'autres projets pilotes seront lancés en 2025 afin de tester les solutions ajustées sur des projets de plus grande envergure.

Du côté du sous-comité « GTN », un encadrement a été préparé et mis en vigueur.

En conclusion, nous observons toujours une excellente collaboration par la partie patronale.

GRIEFS

Renaud Hould, ing. (responsable)
Patrick Bergevin, ing.
Majid Fassi Fehri, ing.
Jean-Gabriel Lord, ing.
Martin Robertge, ing.
Ahmed Saidouni, ing.

Depuis le début d'année, le Syndicat a déposé quarante-sept (47) griefs, dont deux (2) collectifs, treize (13) syndicaux et trente-deux (32) individuels. La Direction a déposé un (1) grief patronal, lequel a été fermé suite à son règlement.

À compter du début d'année 2024, le Syndicat a conclu des ententes pour les règlements de vingt (20) griefs.

JURIDICTION ET RECOURS À L'EXTERNE

Ahmed El Youssoufy, ing. (responsable)
Martin Côté, ing.

Au cours de l'année 2024, un total de 106 dossiers de départs ont été traités par le comité et parmi lesquels 9 membres ont été versés au SPIHQ. Les départs sont tous justifiés.

Le nombre de départs en date du 29 décembre 2024 est comparable à celui de l'année 2023 à la même période avec une hausse remarquable des démissions. Cette situation serait le résultat du départ de quelques employés temporaires à la fin de leur contrat de travail et la possibilité d'avoir des conditions de travail meilleures ailleurs pour les permanents.

Évidemment, le départ à la retraite représente la moitié des départs de notre juridiction syndicale.



PAR DANIEL

BEAULIEU, ING.

Secrétaire

MODIFICATIONS RÈGLEMENTS

Lors de la séance du conseil syndical du 29 janvier et du conseil d'administration du 12 février, les propositions de modification suivantes ont été adoptées.

RÈGLEMENTS

417 – Comité d'Audit (nouveau règlement)

504 – Composition des comités

512 – Comité Surveillance (abroger)

SÉANCE DU CONSEIL SYNDICAL DU 29 JANVIER 2025

RÈGLEMENT 504 - COMPOSITION DES COMITÉS

À l'exception du comité de Surveillance, tout comité est formé par le Conseil syndical ou le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration précise son mandat et le nombre de ses membres.

Un militant ne peut être membre de plus de ~~deux (2)~~ trois (3) comités, à l'exclusion des comités ad hoc.

Pour qu'une candidature à un comité soit recevable elle doit :

- être formulée par écrit et reçue dans les délais prescrits;
- comporter une courte présentation du candidat, incluant ses objectifs et ses motivations;
- être adressée au Secrétaire du Syndicat.

RÈGLEMENT 512 – Comité de Surveillance

Avis de motion déposé afin d'abroger le règlement 512

SÉANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 12 FÉVRIER 2025

RÈGLEMENT 417 - COMITÉ D'AUDIT (NOUVEAU RÈGLEMENT)

Le comité d'Audit relève du conseil d'administration. Son mandat est de :

- a) vérifier, selon un calendrier établi avec le conseil d'administration, l'application de l'ensemble des encadrements en vigueur ;
- b) évaluer la pertinence de conserver sans changement les encadrements en vigueur et propose les améliorations nécessaires s'il y a lieu;
- c) effectuer un balisage des meilleures pratiques;
- d) rencontrer annuellement les vérificateurs financiers (auditeurs externes des finances) pour discuter de leur mandat;
- e) faire rapport au conseil d'administration;
- f) recommander au conseil d'administration l'approbation des états financiers.

SÉANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 12 FÉVRIER 2025 (suite)

RÈGLEMENT 512 — COMITÉ DE SURVEILLANCE

-
1. — Le comité de surveillance est composé d'au moins deux (2) membres et d'au plus quatre (4) membres élus pour un mandat de deux ans par l'Assemblée générale. Ils demeurent en fonction jusqu'à l'élection de leurs successeurs ou jusqu'à ce qu'ils démissionnent. Deux (2) postes sont soumis à l'élection à chaque assemblée générale. Une vacance résultant d'une démission peut être comblée par élection à l'assemblée générale.
-
2. — Les membres du comité de surveillance ne doivent pas être membre du Bureau du Syndicat, responsable d'un autre comité, délégué ou délégué substitut et ils doivent éviter toute situation de conflit d'intérêts.
-
3. — L'Assemblée générale, le Conseil syndical et le Conseil d'administration peuvent mandater le comité de surveillance. Le comité de surveillance peut également agir de son propre chef.
-
4. — Dans le but d'optimiser la gestion du Syndicat, ce comité:
 - a) — Examine les statuts, les règlements et les pratiques;
 - b) — Propose aux instances les modifications appropriées pour une saine gestion;
 - c) — Compare nos façons de faire avec des institutions semblables à la nôtre.
-
5. — Dans le but d'éviter des situations de conflits d'intérêts, ce comité traite et dispose de toute proposition relative aux conditions de travail des membres du Bureau.—
-
6. — Tous les documents nécessaires à l'accomplissement du mandat du comité de surveillance sont mis à la disposition de ses membres en tout temps et sans préavis.





PAR **DANIEL**

BEAULIEU, ING.
Secrétaire

BIENVENUE PARMIS NOUS

Fondé en 1964, le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ) est un syndicat indépendant qui prend à cœur le bien-être de ses membres suivant une entente ordonnée avec Hydro-Québec, qu'est la convention collective. Chaque semaine, des ingénieurs arrivent ou quittent l'entreprise. Le SPIHQ souhaite donc la bienvenue à tous ses nouveaux membres et en particulier à ses nouveaux membres en règle^[1].

Le SPIHQ comptait 2 599 cotisants en date du 20 février 2024. De ce nombre, 2 153 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	Prénom	Unité structurelle	Section
Couldiaty	Laurent	C. d'excellence gest. projet télécom 2	Centre-ville Ouest 1
Mclaughlin	Neil	Planification de la production	Centre-ville Ouest 1
Padilla Orjuela	Esteban	Prév. et optimis. cond. syst. énergét.	Centre-ville Ouest 1
Pina	Jasson	Optimisations et modélisation math.	Centre-ville Ouest 1
Bergeron	Olivier	Expertise et exploitation mobilité	Complexe Desjardins 1
Bouquillon	Martin	Transport et contrôle du réseau	Complexe Desjardins 1
Larouche	Geneviève	Solutions TI Automatismes et TO 1	Complexe Desjardins 1
Ajani	Marzuq	Expertise de contrôle du réseau	Complexe Desjardins 2
Grenier-Lévesque	David	Dir. Éolien - Expertise technique projet	Complexe Desjardins 2
Bilodeau	Sacha	Perf. et sout.- Centrales -N-O III	La Grande Rivière
Poirier	Raphaël	Perf. et sout.- Centrales - Nord-Ouest I	La Grande Rivière
Poulin Dessureault	Sébastien	Perf. et sout.- Centrales - Nord-Ouest I	La Grande Rivière
Beaudry	Jeanne	Travaux 52	Laurentides
Carpentier	Caroline	Usage en commun - Expertise	Laurentides
Dubé	Véronique	Matériel, outillage et inst. temporaires	Laurentides
Levasseur	Billi Bob	Serv. techn Bas St-Laurent/Gaspésie/IDLDM	Manic/Matap
Girard	Jean-Sébastien	Perf. et sout. - Centrales - Est IV	Mauricie
Jaramillo Ramirez	Julio César	Perf. et sout. - Appareillage O (St-Jér)	Mauricie
Nour	Hicham	Perf. et sout. - Rés. souterrain T et D	Montréal Nord
Arcand	Gabrielle	Études d'appareillage	Place Dupuis 1
Desrochers	Rémi	Expert. - SCI Automatismes	Place Dupuis 2
Wilson-Poirier	Jordan	Expert. - SCI Automatismes	Place Dupuis 2
Dauphin	Laura	Expert. - Méc. élect. Bât. et am. Civils	Place Dupuis 3
Mellado Navarro	Elodie Jesus	Int. et Ing - Hydraulique	Place Dupuis 3
Pilon	Frédéric	Int. et Ing - Syst. Aux. de centrales	Place Dupuis 3
Abra	Oumaima	Étude et Int. - Géotechnique & struct.	Place Dupuis 4
Archambault-Alwin	Xavier	Étude et Int. - Géotechnique & struct.	Place Dupuis 4
Charron	Philippe	Sol. Ing - Autom. - Protection Réglages	Place Dupuis 4
Douksieh Abdi	Abyane	Sol. Ing - Autom. - Ingénierie intégrée	Place Dupuis 4
Gambini	Cyril	Télésurveillance maint. prévisionnelle	Place Dupuis 4
Lapointe	Mathieu	Sol. Ing - Automatismes Mtl-1	Place Dupuis 4
Lavoie-Robert	Félix	Sol. Ing - Autom. - Syst. numériques	Place Dupuis 4
Ramirez Duque	Leon Dario	Expert. - Réseau souterrain transport	Place Dupuis 4
Rizov	Milen Simeonov	Études et int.-MER & Maint. syst. autom	Place Dupuis 4
Sharma	Saurav	Sol. Ing - Autom. - Syst. numériques	Place Dupuis 4
Woamenor	Adrikou Edem Jules	Sol. Ing - Automatismes Mtl-1	Place Dupuis 4

Nom	Prénom	Unité structurelle	Section
Al Arbaji Alsayegh	John	Bureau de programmes	Place Dupuis 5
Chicoine	Marc-Olivier	Planif. strat. projets prod. et intég.	Place Dupuis 5
Ighouba	Hichem	Prop. et estimation projets 2	Place Dupuis 5
Léveillé	Guillaume	Étude et Int - Sécurité des barrages Est	Place Dupuis 5
Savoie	Joanie	Bureau de programmes	Place Dupuis 5
Siewe Tchawe	Colince Garcia	Bureau de programmes	Place Dupuis 5
Arpin	Stéphanie	Performance environnementale	Place Dupuis 6
Bernier	Jean-Marc	Vision strat et analyse technico écon.	Place Dupuis 6
Breault	Hubert	Gestion et performance de projets - AS	Place Dupuis 6
Delisle	Claudine	Sout.environ.Mtl,Out.,Laurent. et Lanaud	Place Dupuis 6
Faidi	Sami	Int. et Ing - Automatismes - Protection	Place Dupuis 6
Faucher	Alexandre	Études et int.-MER & Maint. syst. autom	Place Dupuis 6
Grenier	Marc-Etienne	Coordination technique de projets A	Place Dupuis 6
Lahouel	Yugurtha	Coordination technique de projets A	Place Dupuis 6
Maury	Aurélié	Perform. approv. et dével. fournisseurs	Place Dupuis 6
Mcneil	Eric	Dir. potentiel énergétique intégré	Place Dupuis 6
Meziti	Selma	Contrat-cadres en biens stratégiques	Place Dupuis 6
Morissat	Simon	PECC IV	Place Dupuis 6
Peja	Dritan	Int. et Ing - Automatismes - Protection	Place Dupuis 6
Rousse	Raphaël	Coordination technique de projets C	Place Dupuis 6
Sumaya	Bashar	Dir. de projets	Place Dupuis 6
Thouin	Alexandre	Sol. Ing - Autom. - Syst. numériques	Place Dupuis 6
Young	Samuel	Sol. Ing - Autom. - Protection Réglages	Place Dupuis 6
Marcoux	Marie-Christine	PCP - Postes	Place Dupuis 7
Seid	Melissa	Prop. et estimation projets 4	Place Dupuis 7
Simard	Samuel	Prop. et estimation projets 4	Place Dupuis 7
Mantha-Duffy	Nicolas	Adm. de contrats constructions Sud	Place Dupuis 8
Fortin Charland	Emmanuel	Étude et Int - Sécurité des barrages Est	Québec-1
Langlois	Pierre	Planif. strat. projets prod. et intég.	Québec-1
Alarie	Simon	Solutions d'ingénierie - Postes 3	Québec-2
Blanchette	Maxime	Étude et Int - Sécurité des barrages Est	Québec-2
Chénard	Samuel	Int. et Ing. - Conc. Lignes aériennes E.	Québec-2
Dallaire	Raphaël	Solutions d'ingénierie - Postes 3	Québec-2
Gravel Savard	Antoine	Sol. Ing - Autom. - Ingénierie intégrée	Québec-2
Simard	Chloé	Prop. et estimation projets 4	Québec-2

Nom	Prénom	Unité structurelle	Section
Belzile	Jeremy	Travaux 2.4	Richelieu/Beauharnois
Gatineau	Xavier	Travaux 5.6	Richelieu/Beauharnois
Leiva Soto	Andres	Projets immobiliers - Centre-Sud	Richelieu/Beauharnois
Beaudry	Benoît	Admin. de contrats et réclamations	Saguenay
Boudreault	Amélie	Adm. de contrats constructions Nord	Saguenay
Chabot	Martine	Étude et Int - Sécurité des barrages Est	Saguenay
Chaouki	Abdeljalil	Gestion d'actifs de Centrale	Saguenay
Côté	Luc	Étude et Int - Sécurité des barrages Est	Saguenay
Gagnon	Frédéric	Gestion et performance de projets - AS	Saguenay
Gaudreault	Mathieu	Solutions d'ingénierie Nord-Ouest	Saguenay
Gobeil	Benoit	Surveillance 3	Saguenay
Gosselin	Marie-Michelle	Intégration et gest. de projets affaires	Saguenay
Lemay	Paul-André	Projets de transport Saguenay	Saguenay
Masson	Nicolas	Expert. - Géologie	Saguenay
Pedneault	Philippe	Travaux 4.8	Saguenay
Tremblay	Cindy	Gest. Projets construction - Terr. Nord	Saguenay
Kadi	Mourad	Services techniques Richelieu Centre 2	Saint-Bruno

Le coin des délégués sociaux

Les délégués sociaux en action

Des délégués sociaux (DS) ont participé à la formation « Les harcèlements au travail, Il vaut mieux prévenir qu'en souffrir », donner par un professeur titulaire au Département d'Organisation et ressources humaines de l'UQAM, M. Angelo Soares, le 29 janvier dernier. Cet événement, organisé par le SPIHQ, nous a permis de mieux comprendre la définition du harcèlement, l'obligation de l'employeur selon la Loi sur les normes du travail, les agissements du harcèlement psychologique, les mythes sur le harcèlement et nous avons eu des conseils sur quoi faire face au harcèlement.

Du 2 au 8 février 2025 se tenait la 35e Semaine de prévention du suicide, avec comme thème « Mieux vaut prévenir que mourir ». Cette campagne met de l'avant l'importance de la prévention et encourage les gens à parler du suicide malgré les craintes ou l'inconfort, puisqu'agir peut faire toute la différence.

Voici un lien pour obtenir des informations si vous avez besoin d'aide: <https://suicide.ca/fr/je-pense-au-suicide>.

Et ce lien pour obtenir des informations si vous voulez aider une personne: <https://suicide.ca/fr/je-minquite-pour-un-proche>.

Si vous avez besoin de parler pour retrouver votre équilibre émotionnel, vos DS sont là pour vous.

En espérant que la semaine de relâche vous a permis de passer du bon temps avec vos proches et de vous ressourcer.

Vos délégués sociaux



PAR **DANIEL BEAULIEU, ING.**
Secrétaire

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 10 mars, il y avait 2 763 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

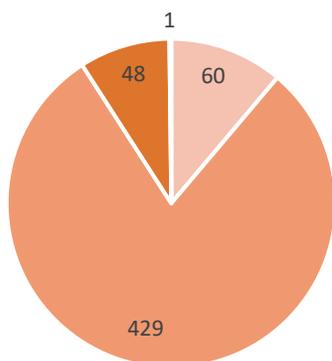
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- Le SPIHQ compte 21 % de femmes ingénieures à Hydro-Québec, une proportion assez stable depuis plusieurs années, alors que la moyenne au Québec se situe plus autour de 15 % selon Genium 360.
- La proportion des niveaux III est en légère baisse et les niveaux IV est stable. Plusieurs facteurs influencent cette statistique : moins de reclassifié(e)s, plus de retraité(e)s, plus de jeunes employé(e)s.

	2023-08-21		2023-11-27		2024-02-20		2024-05-27		2024-09-05		2025-03-10	
	Membres	%										
Classe 4 *	1	0%	1	0%	2	0%	2	0%	1	0%	1	0%
Classe 5 *	0	0%	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%
Classe 6 *	89	4%	83	3%	78	3%	79	3%	77	3%	74	3%
Classe 7 *	86	3%	90	3%	95	4%	96	4%	97	4%	104	4%
Niveau I	202	9%	203	8%	203	8%	195	7%	203	8%	220	8%
Niveau II	1762	68%	1808	70%	1828	70%	1873	71%	1915	73%	1949	70%
Niveau III	366	15%	370	14%	370	14%	367	14%	369	14%	396	14%
Niveau IV	24	1%	22	1%	22	1%	20	1%	20	1%	18	1%
Total	2530		2578		2599		2633		2683		2763	
Hommes	1991	79%	2033	79%	2048	76%	2080	78%	2117	77%	2176	79%
Femmes	539	21%	545	21%	551	21%	553	21%	566	20%	587	21%
Permanents	2140	85%	2193	85%	2240	83%	2273	85%	2307	83%	2367	86%
Temporaires	390	15%	385	15%	359	13%	360	13%	376	14%	396	14%

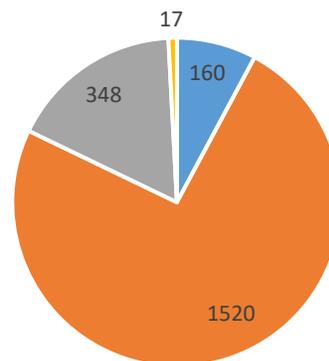
* Ne s'applique qu'aux ingénieurs occupant un poste de chef selon 16.06.1 ou 16.06.2 de la convention collective.

Répartition des niveaux pour les 538 femmes



■ N1 - 11 % 60 ■ N2 - 80 % 429 ■ N3 - 9 % 48 ■ N4 - 0 % 1

Répartition des niveaux pour les 2045 hommes



■ N1 - 8 % 160 ■ N2 - 74 % 1520 ■ N3 - 17 % 348 ■ N4 - 1 % 17

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 adjointe@spihq.qc.ca

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