
L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

ÉTÉ 2020
LE JOURNAL DU SYNDICAT PROFESSIONNEL
DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC



ÉDITORIAL :
L'EFFET PAPILLON DE LA COVID

LE VIEUX RUSSE EST EN VILLE

BOOM

LA PREMIÈRE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
VIRTUELLE

SPIHQ

TRANSFORMATEURS : LÀ OÙ LES RISQUES SONT CONNUS... DES SOLUTIONS EXISTENT DÉJÀ!

TEST DE RELAI DE GAZ — SOLUTION PORTATIVE

Pour une intervention réussie, rapide et sécuritaire sur le dispositif de sécurité de votre transformateur.

- Léger, compact et facile à transporter, la valise à bandoulière est idéale pour les accès difficiles et glissants
- Adapté aux relais de gaz et relais Buchholz 0-10 Psi4 (30Psi : nous contacter)



PANNEAU DE PURGE POUR LE RÉSERVOIR D'HUILE

Purgez l'huile d'isolation par injection d'azote ou d'air sec

- Vidange accélérée et plus sécuritaire
- Transition à sec, pas de contamination extérieure
- Et avec les options de poignées de couleur, il n'y a plus d'erreur possible!

VALISE DE RACCORDS POUR ÉCHANTILLONNAGE

Lors de l'échantillonnage, ayez avec vous toutes les connexions nécessaires pour vous adapter à la dimension du filet NPT rencontré au niveau de la vanne.

- Gain de temps
- Meilleure planification



Appelez-nous maintenant au 514-332-3651 pour plus de renseignements!
<http://quebec.swagelok.com>



Volume 56 Numéro 2

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

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

Coordonnées du SPIHQ

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

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 2020

- Printemps : Vol. 56 no 1
- Été : Vol. 56 no 2
- Automne : Vol. 56 no 3
- Hiver : Vol. 56 no 4

5

ÉDITORIAL :
L'EFFET PAPILLON
DE LA COVID
Par Le Bureau

10

LE VIEUX RUSSE EST
EN VILLE
Par Michel Blais, ing.

23

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
VIRTUELLE
15 septembre 2020

25

LA PREMIÈRE ASSEMBLÉE
GÉNÉRALE VIRTUELLE
Par Le Bureau

29

QUESTIONS ET RÉPONSES
Par
Le comité Avantages sociaux

37

LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX DU
SPIHQ: A VOTRE SERVICE!
Par Alain Lacroix, ing.

39

ÉCHOS DES COMITÉS

41

BIENVENUE PARMIS NOUS
Par Michel Blais, ing.

43

RÉPARTITION DES
MEMBRES PAR NIVEAU
Par Jonathan Aubin, ing.

44

LE SPIHQ
A BESOIN DE VOUS



Photo :
Google

13

TIRER DES LEÇONS DE LA
SITUATION ACTUELLE
Par
Louis Champagne, ing, FIC.

16

BOOM
Par Jonathan Aubin, ing.

19

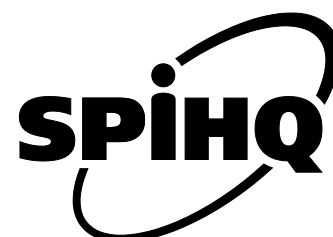
UN CONSEIL
D'ADMINISTRATION AU
SPIHQ : POURQUOI?
Par Georges Loiselle, ing.

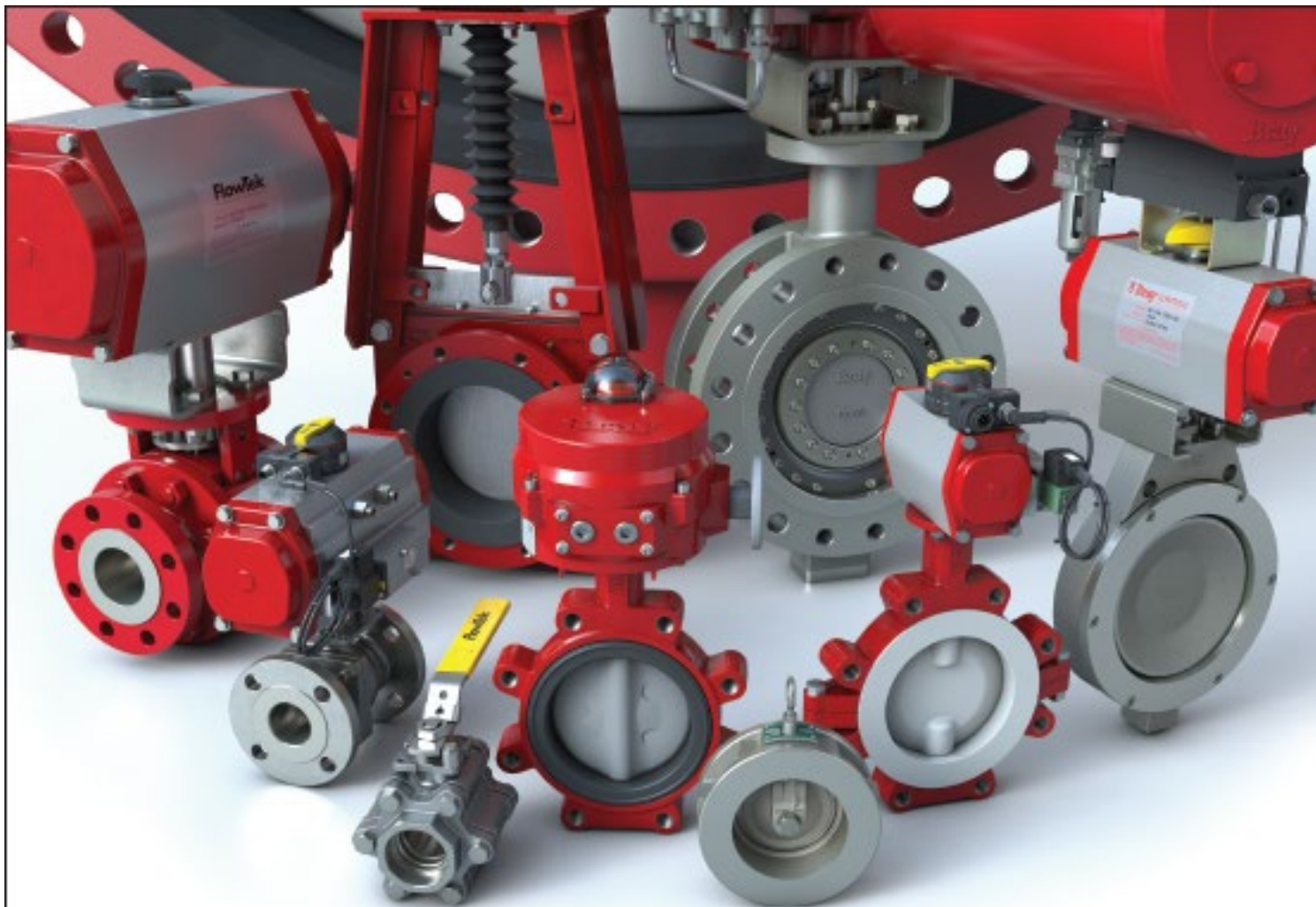
33

CREUX BOURSIERS:
QUELQUES STATISTIQUES
HISTORIQUES
Par Daniel Beaulieu, ing.

35

LES CPI: VOS NOUVEAUX
COLLÈGUES
Par Isabelle Simard, ing.





Vannes, Actionneurs et Contrôles

Gamme complète pour vos solutions
de contrôle de débit.

Inventaire local disponible
pour livraison rapide.

 **Bray**

514.344.2729

ÉQUIPE DE VENTE AU QUÉBEC.

BRAY.COM

L'EFFET PAPILLON DE LA COVID



PAR LE BUREAU

Michel Blais, ing.
Charles Ouellet, ing.
Nicolas Cloutier, ing.
Yannick Leblanc, ing.
et Jonathan Aubin, ing.

Cette pandémie nous a tous touchés, soit de plein fouet par la perte d'un être cher ou par les mesures de confinement, d'isolement ou de distanciation. Même avec un très petit recul, nous pouvons d'ores et déjà dire que notre vie sera différente lorsque cette pandémie sera derrière nous. Une vie post-COVID, une nouvelle vie ou juste une réappropriation de certaines valeurs auparavant bousculées par la vitesse de la vie.

Le monde du travail n'y échappera pas. La productivité d'une majorité de nos ingénieurs n'a que très peu été affectée par la pandémie. Par exemple, les bureaux-maison ont pris différentes formes et les outils permettant le travail à distance efficace ont été rapidement mis à profit. Sans le temps de transport quotidien, parfois très important, nous avons gagné en temps personnel si précieux. C'est un constat qui frappe : les bureaux et les quartiers généraux sont devenus accessoires.

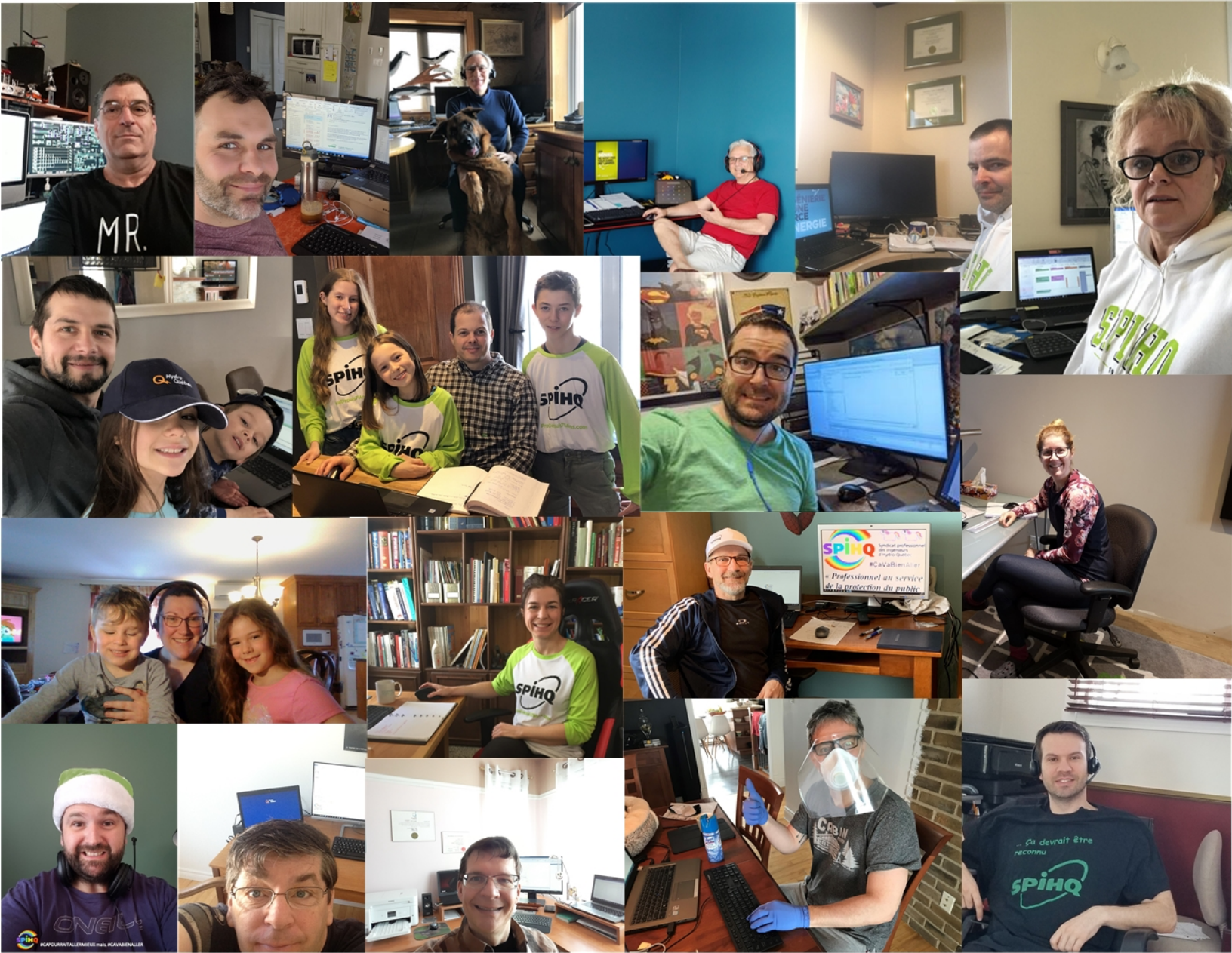
Évidemment, le contact physique et la socialisation seront primordiaux afin d'assurer notre santé psychologique. Au travail nous devons chercher à conserver l'esprit d'équipe qui nous caractérise, et peut-être provoquer des réunions physiques pour consolider nos relations. Car l'équipe demeure une notion essentielle à l'atteinte de résultats, nous sommes des professionnels et nous connaissons l'importance du partage de connaissances, du support et de l'entraide afin de progresser.

Sur le plan personnel, suite au retour à la vie normale, avec la possibilité de voir de nouveau nos proches et nos familles, cet impact actuellement très destructif de l'isolement est en voie d'être surmonté.

Chers membres, avec ces quelques lignes, le Syndicat souhaite vous rappeler qu'il est là pour vous, qu'il travaillera comme toujours à négocier des conditions de travail favorisant votre épanouissement professionnel ainsi que votre santé mentale et physique, que cette pandémie a mis à rude épreuve. L'effet papillon de la COVID se ressentira encore des années, ce sera à nous d'y voir des solutions innovantes.

Les pages qui suivent vous présentent quelques-uns de nos collègues en télétravail/COVID-19.



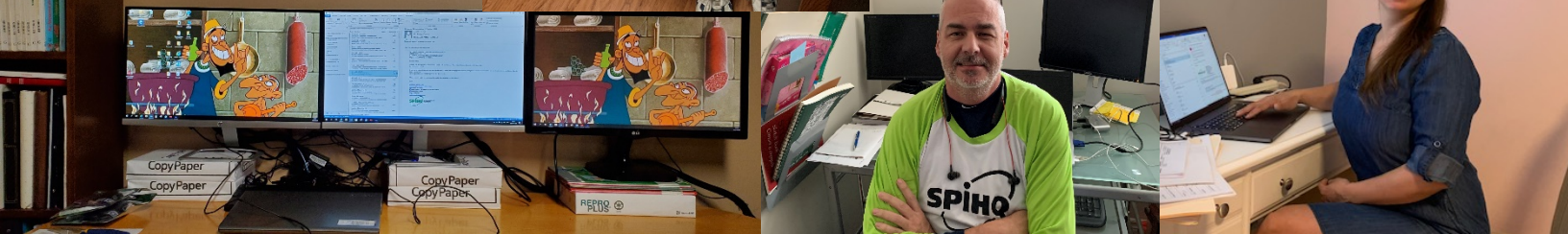
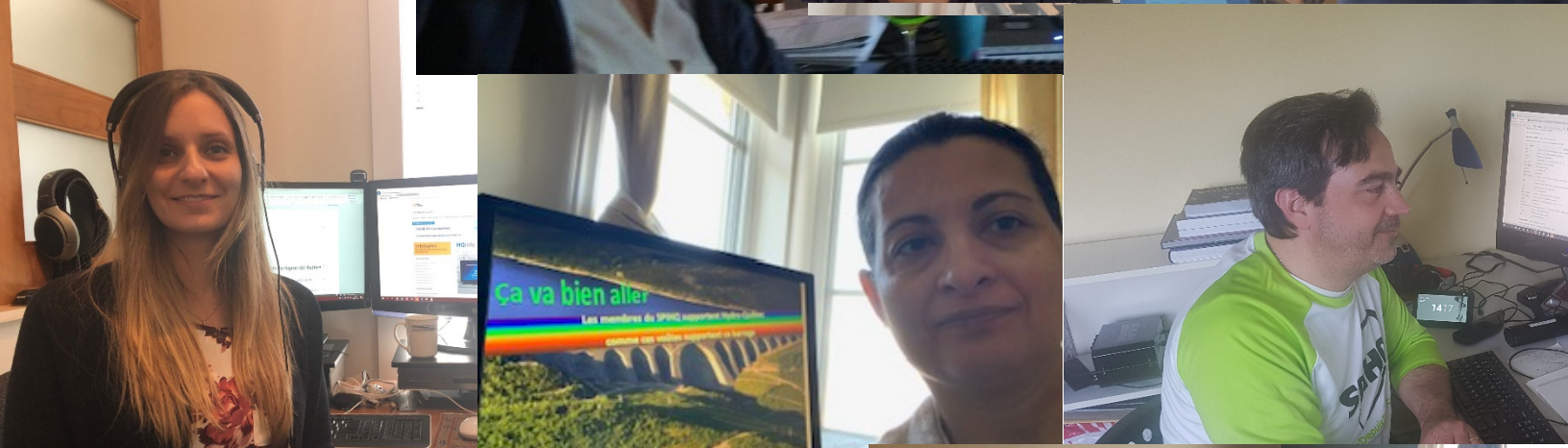


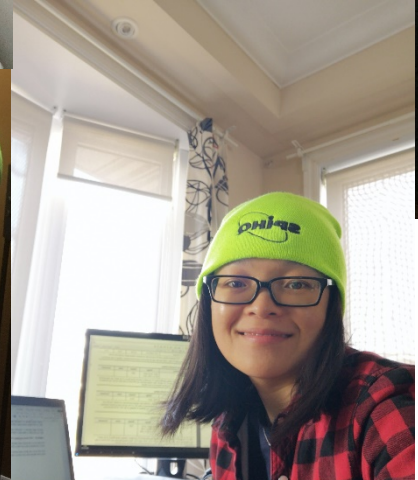
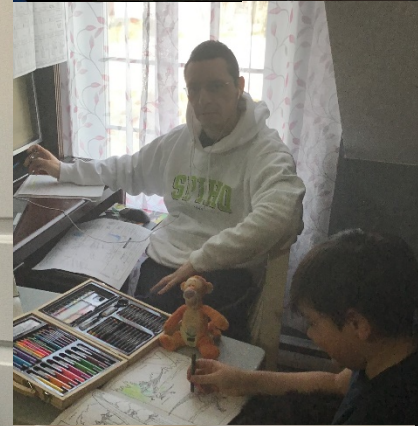
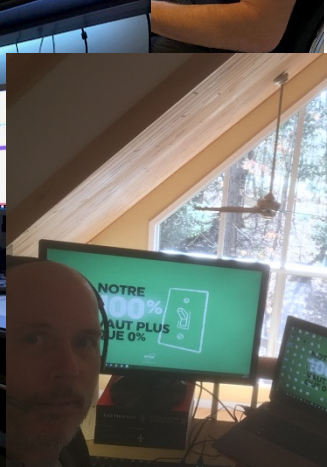
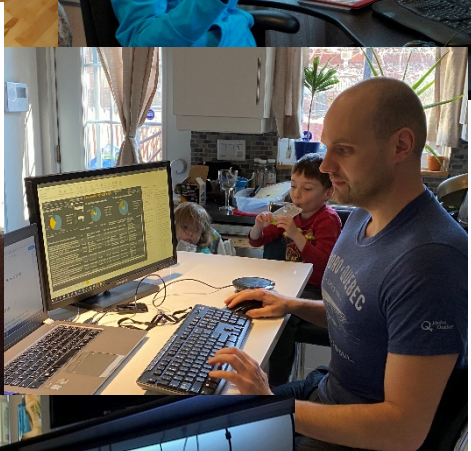
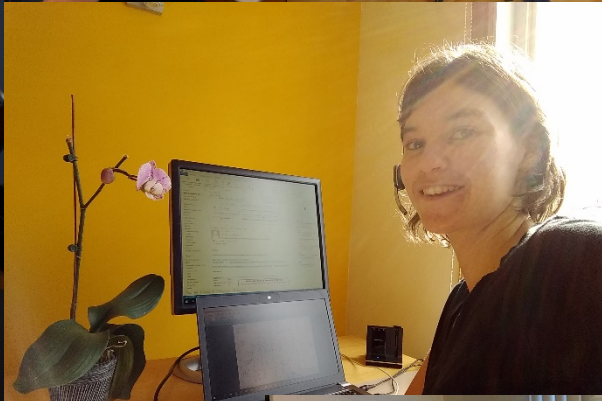
COMMENT VONT NOS MEMBRES PENDANT LA COVID ?

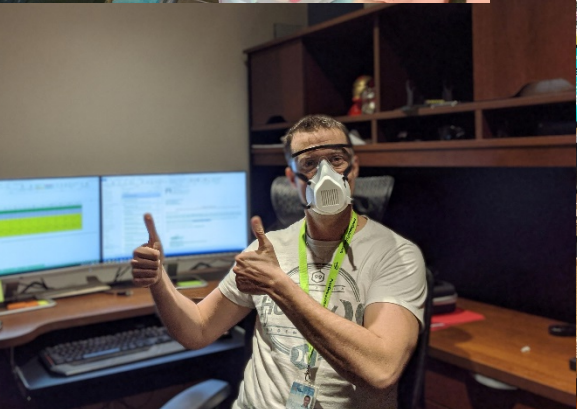
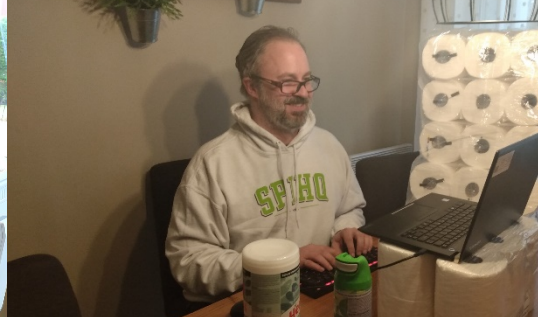
**L'INGÉNIERIE
EST UNE SOURCE
D'ÉNERGIE**



ProsDepuis75Ans.com







LE VIEUX RUSSE EST EN VILLE



PAR MICHEL
BLAIS, ING., M.S.C.A.

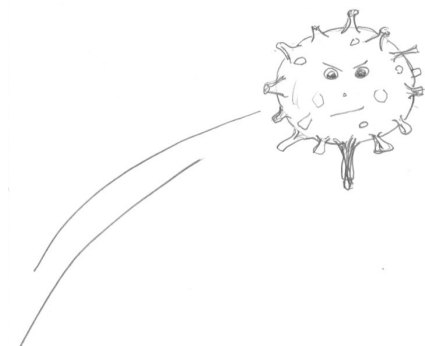
Avec l'arrivée de la pandémie, la vie syndicale a subi un revirement phénoménal et imprévu. Certains diront que le 11 mars va devenir férié grâce à la « débombardisation » soudaine de la Très Haute direction, d'autres que c'est la plainte au TAT qui aura eu raison du grand départ, certains autres prétendront que la COVID-19 aura eu raison de la raison. Qu'à cela ne tienne, des changements majeurs sont en cours, certains seront irréversibles et c'est loin d'être négatif.

Depuis ses débuts, le Syndicat travaille à la protection des droits et des privilèges de ses membres, il les accompagne dans leur carrière et leur formation, il travaille à améliorer leurs conditions de travail suivant un contrat ordonné et il participe à l'essor de l'entreprise, parfois malgré elle, en tout respect et en toute justice. Depuis toujours, le Syndicat a tenu bon devant l'adversité, il est resté droit devant les décideurs tout en restant ouvert à entendre leurs enjeux, il a répondu fermement aux nombreuses réorganisations et a relevé tous les défis qu'on lui a soumis. Le Syndicat s'est toujours tenu debout, pour le bien de ses membres et, soyons honnêtes, pour le bien de l'entreprise également.

Et puis, on assiste à l'arrivée du vieux russe...

Le vieux russe qui est d'abord passé inaperçu, qui est arrivé sans tambour ni trompette, qui a débarqué en Amérique après avoir fait le tour du monde, tel un Yuri Gagarine en orbite dans sa capsule Vostok 1, qui a contaminé la planète grâce à ses excroissances de glycoprotéine sans aucune distinction de sexe, de genre ou de classe sociale. Il n'avait pas d'ennemi autre que l'immunité, il suffisait d'inhaler pour qu'il se reproduise grâce aux cellules de l'hôte compatibles à ses charmes. Et à moins d'avoir un sacré bon système immunitaire pour lui résister, le vieux russe s'est implanté. Et puis tout s'est arrêté, comme dans un film de fin du monde. D'ailleurs, vous l'aurez remarqué, la télévision a repassé tous les films de fin du monde depuis 3 mois, comme pour marquer sa venue. Synchronicité ou alignement des astres ?

Et depuis que le vieux russe s'est pointé le nez, on observe une réaction en chaîne des plus incroyables. Le télétravail, souvent chasse gardée ou privilège de certains est devenu monnaie courante. Le temps de transport a disparu, phénomène encore plus marqué autour de la métropole. La conciliation travail-famille est redevenue possible et s'est améliorée, parfois trop diront certains parents d'ados... Le budget des repas s'est aminci, celui de la boisson, on ne sait pas. Le temps s'est arrêté pour donner plus de temps et de flexibilité à tout le monde, pour donner le temps au temps afin d'être. Même la pollution a fui les lieux et les animaux reviennent nous voir en ville, ou bien ils y reviennent parce qu'on n'y est pas. Même le fleuve nous offre des visites surprises.



Et vous savez quoi ? Le travail s'est effectué quand même, les projets se sont poursuivis, les dossiers se sont montés, les rapports ont été émis et la peur de la gestion de perdre le contrôle sur ses employés s'est avérée inutile. Les ingénieurs demeurent des professionnels jusqu'au bout des ongles, c'est dans leur ADN et ils ont démontré hors de tout doute que malgré tout ce qu'ils ont subi, malgré le fait qu'une Convention gagnant-gagnant n'a pu être établie, les ingénieurs étaient au rendez-vous pour aider l'entreprise face à la COVID-19. Je lève mon chapeau.

Et vous savez quoi ? Depuis que le vieux russe est là, les représentants de la Direction nous semblent plus gentils et plus avenants, ils nous parlent et travaillent de concert avec le SPIHQ pour évaluer les situations, pour partager des expériences, pour trouver des solutions et atténuer les irritants, avec nous. « C'est le début d'un temps nouveau... » ♪♪♪♪, comme nous l'a si bien chanté Renée Claude... Les représentants des RH ont retrouvé une cordialité qu'on avait oubliée. La locomotive a littéralement renversé la vapeur et fait un 180° sur ses rails. Pouf ! La reconstruction des ponts de communication est en marche depuis le 11 mars et se poursuit toujours.

Et vous savez quoi ? La venue de Sophie Brochu à la tête d'Hydro-Québec vient donner un souffle nouveau à l'entreprise après des mois extrêmement éprouvants: une bouffée d'air frais pour tous, en

particulier pour les ingénieurs, avec un espoir d'échange constructif.

Et vous savez quoi ? En ce moment même, on met la table pour reprendre la négociation, parce que depuis l'arrivée du vieux russe en ville, on dirait que le gros bon sens a repris peu à peu ses droits et a permis à tous de respirer par le nez. Même s'il faudrait éviter d'inhaler pour ne pas l'attraper. Puisque la communication a retrouvé la voie de la raison, nous pouvons prétendre à nous entendre, pour un contrat de travail gagnant-gagnant, parce que c'est ce que le SPIHQ a prôné depuis le début, depuis que les négociations anticipées ont commencé. Une négociation de bonne foi, avec un but commun, conduit à une paix syndicale et à une collaboration positive et constructive, ce à quoi nous avons toujours cru.

Il aura fallu la venue d'un vieux russe et le départ d'un vieux rustre pour que le train reparte. Oui, ça va bien aller.

P.S.: Évidemment, prenez ça avec un grain de sel car jouer avec les mots, ce n'est pas pour insulter quiconque.



www.cablek.com
Magasinez en ligne

INDUSTRIES
Cablek

Les
Experts en Câblages



Fabrication de câblage et faisceaux

Installation de câblage structuré

Câblage fibre-optique

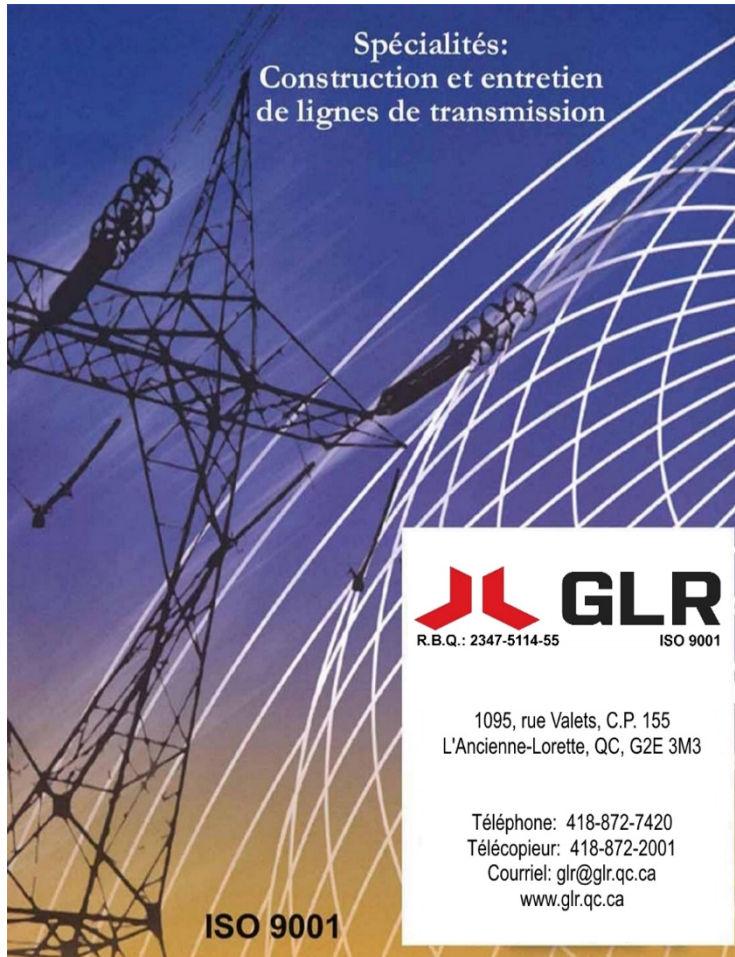
Câblage audio/vidéo

Plus de 30 ans au Québec



(514) 421-7171
180 boul. Brunswick
Pointe-Claire (Québec) H9R 5P9
ventes@cablek.com

Spécialités:
Construction et entretien
de lignes de transmission



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

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

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

ISO 9001

ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE

Ancrages Canadiens



Hegedus Ltée

Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957

ISO 9001: 2015

www.ancragescanadiens.com

Ramset UCAN RED HEAD WALTER Milwaukee BOSCH

1180, rue de Louvain Ouest, Montréal (Québec) H4N 1G5
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. Il nous partage ici certains avantages d'être syndiqués. 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

TIRER DES LEÇONS DE LA SITUATION ACTUELLE

PAR LOUIS
CHAMPAGNE,
ING., FIC.



Photo : Ordre des
ingénieurs du Québec

Le SPIHQ a toujours milité pour l'amélioration des conditions de travail de ses membres. Cette attitude nous a valu des premières dont le Syndicat peut s'enorgueillir. Que ce soit avec la syndicalisation des cadres, l'indexation des salaires, les horaires variables ou les clauses de réorganisation, nous avons toujours été aux premières loges de l'évolution de nos milieux de vie. Si certaines de ces dispositions sont plus ou moins utilisées de nos jours, pensons à la syndicalisation des cadres, d'autres continuent à régir non seulement notre Convention, mais celle de nombre d'autres organisations. La situation actuelle, résultant de la réaction de notre société à la COVID-19 et à la gestion de la pandémie, m'a rappelé le débat entourant les horaires variables de travail, une saga historique dans le monde syndical.

Tout le monde répète qu'il y aura dans nos sociétés un « avant-COVID » et un « après-COVID ». Le monde du travail n'y échappera pas, c'est certain. Un peu d'histoire peut aider à comprendre le rôle qu'a joué le SPIHQ dans cette évolution vers l'horaire variable.

Au tournant des années 70, les autorités politiques de la grande région de Montréal voyaient augmenter les besoins en transport de façon alarmante. Au nord et au sud de l'Île surgirent des ponts et des autoroutes pendant les années 60, mais dès la fin des années 70, ces infrastructures peinaient à suffire à la tâche. Le même phénomène s'observait dans le transport en commun. Les dépenses d'aménagement, les expropriations, les coûts de génie, de construction et d'entretien, augmentaient de plus en plus, et il fallait toujours construire de nouvelles infrastructures pour répondre aux besoins. Et bien entendu, les coûts devenaient astronomiques.

Paradoxalement, elles n'étaient utilisées que peu d'heures dans une journée. On avait beau examiner d'autres solutions, des parcs industriels en banlieue, des extensions de métro, rien n'y faisait, les besoins ne faisaient que croître.

Pour parler comme le Docteur Arruda, il fallait aplanir la courbe d'utilisation, les équipements étaient très sollicités assez brièvement matins et soirs, très peu le reste de la journée. À cette époque, tout le monde commençait entre 8h et 9h, typiquement à 8h30 ou 9h00, et quittait à 4h30 ou 5h00 (le fameux 9 à 5). Une solution assez simple pour l'aplanir consistait à étaler les heures d'arrivée et de sortie des bureaux. Deux ordres de solution s'offraient. Fixer arbitrairement des horaires fixes décalés à tous, ou se fier au bon jugement et aux préférences des employés. Il était clairement démontré que si les entreprises acceptaient que leurs employés travaillant dans des bureaux décalent leurs heures d'entrée et sortie, ils constituaient la majorité des travailleurs du centre-ville, les services publics pourraient reporter des investissements assez loin dans le temps, et réaliser ainsi d'importantes économies. Imposer des horaires est une idée que l'on a abandonnée assez rapidement (et d'ailleurs, qui détenait cette autorité?). Restait l'option de confier aux employés la gestion de leurs horaires. C'était l'argument social des horaires variables.

Cet argument cadrerait bien avec celui des membres du SPIHQ, qui réclamaient le droit aux horaires variables.

Un outil indispensable pour les gestionnaires d'énergie
et les consommateurs !

ECOGRID®



Gestion de la pointe

- ▶ Déplacement de la demande

Mise en forme de la demande

- ▶ Organisation de la priorité et de la montée en puissance

Services auxiliaires

- ▶ Support au flux continu et à la stabilité du réseau
- ▶ Compense l'apport de certains phénomènes physiques électriques

Ouverture à une offre de délestage

- ▶ Le délestage volontaire des chauffe-eau devient possible grâce à un algorithme contribuant à prévenir la prolifération de légionelle

Utilisation d'une interface de programmation applicative (API)

- ▶ Via un service nuagique indépendant supporté par un cryptage à double couche, le gestionnaire d'énergie est assuré d'une impartialité

Avantages pour les consommateurs

- ▶ Température et réserve d'eau chaude disponible
- ▶ Alertes – élément defectueux et détection de fuite
- ▶ Adhésion aux programmes du gestionnaires d'énergie
- ▶ Et beaucoup plus !



Faites une demande de renseignements dès maintenant.
www.giantinc.com/ecogrid

Giant

Ceux-ci reportaient la responsabilité de gérer leur temps en bonne partie aux employés. Plusieurs patrons s'y objectaient, parce qu'ils ne pourraient se trouver au bureau entre 7h00 du matin et 6h00 le soir tous les jours. Ces patrons avaient une vision de contrôle non pas sur ce que produisaient les employés, mais sur le fait qu'ils pouvaient superviser l'endroit et le moment de cette production. La vision de ces patrons remontait au temps de l'esclavage ou à celui des débuts de la révolution industrielle, quand de très jeunes enfants travaillaient dans des usines. La Direction a fini par réaliser que des professionnels responsables n'ont pas besoin de ce type de contrôle, mais ça ne s'est pas fait tout seul.

Être régi par des horaires variables peut sembler aller de soi de nos jours, mais pour rassurer la haute Direction d'Hydro-Québec quant à la faisabilité harmonieuse de la chose, il a fallu passer par des projets pilotes assez longs. L'évolution est à ce prix. Aujourd'hui, les horaires variables sont choses courantes, et personne n'en remet en question le principe. Mais on n'arrête pas le progrès. La technologie a continué à permettre aux sociétés d'évoluer. Dès le milieu des années 90, nous avons été confrontés aux possibilités du télétravail. L'arrivée d'Internet, des possibilités d'automatiser des tâches de classement tout en les délocalisant ouvraient de nouvelles perspectives. Nous avons dès lors tenté de convaincre la Direction d'examiner avec nous les opportunités et aussi les écueils de ces nouvelles technologies. Il était déjà possible de faire travailler des gens des quatre coins du Québec comme s'ils avaient eu leurs bureaux au centre-ville. Malheureusement, nous nous sommes butés aux mêmes préjugés

que pour les horaires variables. Nous avons dû recourir aux nouvelles technologies pour des tâches très ciblées (à l'époque, les délégués commerciaux, pour d'évidentes raisons, ont pu utiliser le télétravail). De même, lors de certaines réorganisations, quelques employés ont télétravaillé, mais dans des bureaux d'Hydro-Québec (des ingénieurs avaient leur patron à des centaines de kilomètres). Mais à ma connaissance, quand j'ai quitté l'entreprise, on n'avait encore tiré aucune leçon de ces expériences.

Il faut souligner le retour en force des investissements dans des infrastructures de transport en commun. La courbe s'est aplanie entre 6h00 et 9h30, idem pour la sortie, mais elle correspond à la saturation des équipements. Au lieu d'avoir une période de pointe qui dure trois quarts d'heure avec les ponts bloqués et les métros bondés, nous faisons face à un phénomène qui dure trois heures et plus. Et les coûts de transport en commun ont de quoi inquiéter aussi. Le report des investissements massifs grâce aux horaires variables a donné tous ses fruits, il faut passer à autre chose, ou accepter de déboursier des sommes astronomiques, qui ont déjà l'air de cataplasmes sur des jambes de bois. Et la charité chrétienne m'interdit de commenter la situation des travaux dans la métropole : délais ahurissants, rues détournées qui mènent à des culs-de-sac, quartiers entiers isolés, la liste est longue! Ne serait-ce que pour ces raisons, il faudrait réexaminer nos pratiques de travail.

Malheureusement, nous venons d'être frappés par la COVID-19. Et, confinement oblige, des centaines de travailleurs se retrouvent en télétravail forcé. J'ignore combien il y en a à Hydro-Québec (90% des

ingénieurs), mais chez Desjardins par exemple, leur nombre est passé en quelques jours d'à peine sept mille à plus de quarante mille. Je suis convaincu que le travail se fait correctement un peu partout. Le télétravail permettrait des économies de temps, de carburant et de jurons, sans vraiment affecter la qualité du travail produit, pour peu qu'on l'encadre comme il faut. Et c'est ici que les syndicats ont un rôle à jouer. Il serait casse-cou de se lancer tête première dans la prochaine révolution sans une redéfinition des rôles des uns et des autres, sans un balisage des droits et obligations de chacun. Si cette crise peut aider à faire avancer la société et le milieu de travail, au moins nous n'aurons pas enduré tout ça pour rien. Encore faut-il trouver des interlocuteurs capables de discuter et de comprendre leur avantage à profiter de ces moyens. Les difficultés ne doivent pas être sous-estimées (formation de la main d'œuvre, maintien d'un esprit de corps, d'une cohésion dans chaque groupe, etc.), mais il y a des économies pour tous au détour de cette route (pour l'entreprise, réduction du nombre des bureaux, réduction des déménagements suite aux réorganisations, voire en cas de changement de poste suite à un affichage; pour les employés, réduction des temps de transport et des dépenses de transport, du stress, etc.).

Des possibilités inouïes s'offrent maintenant aux organisations et aux employés. Espérons qu'ils sauront trouver l'audace, la confiance et la sagesse de les faire aboutir.

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.

BOOM



PAR JONATHAN
AUBIN, ING.
Trésorier

Conseil syndical du 11 mars. Le président annonce que la Direction serre la vis, annule les affichages et les comblements de postes, le tout, pensons-nous, en réaction à un article du Journal de Montréal qui a marqué l'imaginaire en décrivant des faits et gestes de la Haute Direction que cette dernière refusait d'admettre.

Qu'à cela ne tienne, le Conseil syndical, entité sage, réfléchie et professionnelle, garde le focus et se concentre sur la résolution du conflit, réclamant le respect de nos droits, que ce soit au niveau de l'affichage et de nos moyens d'expression ou plus fondamentalement au respect de notre convention collective.

Pendant cette période, le Bureau a préparé l'ébauche d'une plainte jusqu'à très tard la veille du conseil. Le Syndicat se prépare à faire ce qu'il doit, un recours juridique contre Hydro-Québec pour adresser ces entraves. L'audience aura lieu dès le lendemain 12 mars. Personne ne pouvait alors prédire à quel point les prochaines 24 heures seraient différentes de ce que nous anticipions.

Mais voilà !



La nouvelle est sortie à 20H00, tous les téléphones sonnent et vibrent à l'unisson, des dizaines de textos et de messages s'échangent, il est évident que quelque chose se passe, quelque chose de gros, quelque chose qui nous concerne tous, Éric Martel quitte Hydro-Québec et retourne chez Bombardier !

Et c'est le lendemain de cet événement marquant, le jeudi 12 mars, après de nombreuses heures de travail de documentation, d'écriture et de validation, qu'on retrouve les représentants patronaux au Tribunal Administratif du Travail (TAT) pour l'audition du recours juridique contre Hydro-Québec : PLAINTÉ POUR PRATIQUES DÉLOYALES, ENTRAVE, INGÉRENCE ET NÉGOCIATION DE MAUVAISE FOI ET DEMANDE D'ORDONNANCE DE SAUVEGARDE en vertu des articles 3, 12, 14, 53 et 111.33 du Code du travail, articles 3 et 4 de la Charte des droits et libertés de la personne, R.L.R.Q. c. C-12 et articles 1 et 9 de la Loi instituant le tribunal administratif du travail, R.L.R.Q. c. T-15.1 .

C'est à ce moment que le ton change. Le ton change radicalement. Nous avons devant nous des représentants patronaux désireux d'enterrer la hache de guerre. Coïncidence? Nous ne le pensons pas. Les deux parties travaillent de concert et certaines règles d'affichage syndical sont spécifiées (le but de l'ordonnance de sauvegarde), la plainte est mise sur la glace jusqu'à ce que l'entreprise se stabilise suite au changement à la présidence et direction générale. Le représentant d'Hydro-Québec nous fait aussi la promesse de développer un plan de retour à la table de négociation d'ici les deux prochaines semaines.



Malheureusement, les effets de la pandémie se font sentir partout. Au niveau des Ressources Humaines, la charge de travail est devenue telle qu'il leur est devenu impossible de nous revenir avec un plan officiel dans les deux semaines prévues pour un retour à la table de négociation. Toutefois, les discussions se poursuivent verbalement entre les deux parties sur un ton positif.

Entre temps, on annonce la nomination de madame Sophie Brochu au poste de PDG d'Hydro-Québec. Cette annonce a été très bien reçue au SPIHQ car avec cette entrepreneure née, ses 30 ans d'expérience dans le secteur de l'énergie et son passage hautement remarqué chez Énergir, le SPIHQ est confiant que tout va changer. Hydro-Québec va changer et sa relation avec ses ingénieurs aussi.

Quelques temps après la nomination de Sophie Brochu à la tête de ce joyaux provincial qu'est Hydro-Québec, une première rencontre téléphonique (COVID oblige) entre madame Brochu et notre Président a lieu : Salutations d'usage, prise de connaissance et mot de bienvenue, mais droit au but, la nouvelle PDG désire aborder d'emblée les sujets d'actualité. Les enjeux et l'historique des négociations donc ont été discutés afin de mettre sur table la problématique de la fameuse clause du 48 km. Enjeu qui n'en est pas vraiment un, aux dires même des représentants d'Hydro-Québec à la table de négociation (ère précédente faut-il le préciser).

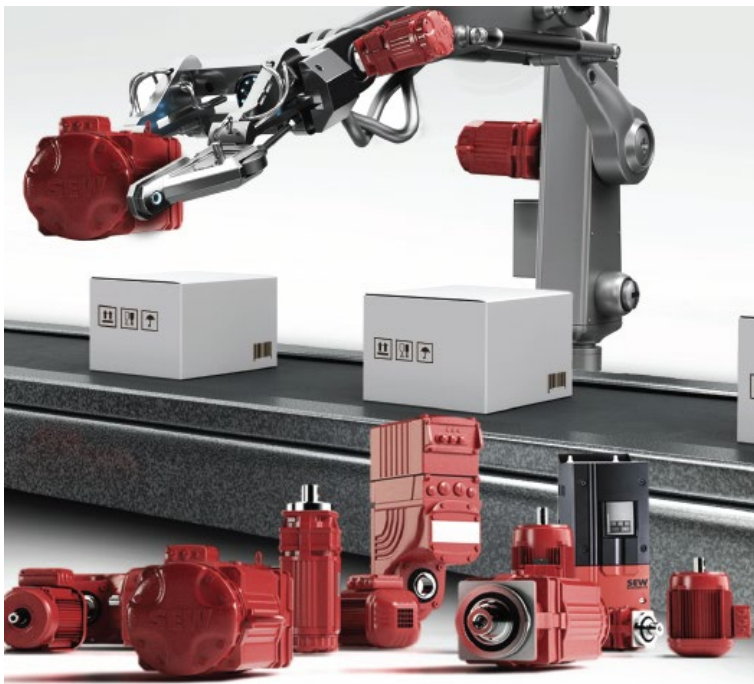
La situation reliée à la COVID-19, et l'intensification du télétravail ont été abondamment discutées lors de cette rencontre. Le constat qu'il y aura un AVANT-COVID et un APRÈS-COVID dans la société amène à la réflexion quant à une modernisation de notre Convention collective. On parle ici de changements relatifs au retour d'expérience COVID/télétravail avec des solutions gagnant-gagnant en mode partenariat et non de changements radicaux imposés unilatéralement. Il en va de la conservation de nos acquis et de l'amélioration de nos conditions de travail. C'est ainsi que quelques jours plus tard, Hydro-Québec nous fournit son plan de retour à la table de négociation. Plan qui, au moment d'écrire ces lignes est toujours en analyse de notre côté.

Ainsi, confiant et optimiste pour la première fois en deux ans et demi, le comité Négo reprend fièrement le flambeau, la tête haute.

NOTRE
100% **VAUT PLUS QUE 0%**



ProsDepuis75Ans.com



Une famille à adopter.

Famille de produits complète offerte sur
www.sewcan.ca



Une expertise reconnue depuis 1979



- Évaluation de sites, phases I, II, III, IV
- Caractérisation d'effluents liquides
- Développement durable et SME
- Recherche et développement
- Conception et gestion d'équipements pétroliers



Concilier activités humaines et impératifs environnementaux



Longueuil
 Montréal
 Québec
 Terrebonne

(514) 944-4069 / (450) 471-0552
www.enviroservices.qc.ca

LIQUITECK



DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES & DE PIÈCES



INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL

» VENTES DE POMPES ET DE PIÈCES

» CONCEPTION DE PROJET PERSONNALISÉ

» SERVICE ET RÉPARATION EN ATELIER

» SERVICE ET RÉPARATION SUR SITE

LIQUITECK EST FIÈRE D'ÊTRE UN DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES ET DE PIÈCES D'ORIGINE ET UN CENTRE DE SERVICE AUTORISÉ DES MEILLEURES MARQUES DANS L'INDUSTRIE.

NOUS OFFRONS: LA VENTE DE POMPES ET PIÈCES, LA CONCEPTION DE PROJET PERSONNALISÉ, L'INSTALLATION ET LE DÉMARRAGE DES ÉQUIPEMENTS, UN SERVICE SUR SITE, UN SERVICE D'URGENCE, ET UN SERVICE COMPLET DE RECONSTRUCTION ET DE RÉPARATION DANS NOTRE ATELIER SITUÉ À SALABERRY-DE-VALLEYFIELD, QUÉBEC. NOUS POUVONS RÉPARER TOUS LES MODÈLES DE POMPES SUR LE MARCHÉ, AINSI QUE LES MODÈLES DISCONTINUÉS ET DÉSUETS.

LIQUITECK, LES CONNAISSEURS DE POMPES.

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

CANMEC

Nous réalisons VOS projets!



418.543.1515
 1.844.533.1515



canmec.com

UN CONSEIL D'ADMINISTRATION AU SPIHQ : POURQUOI?

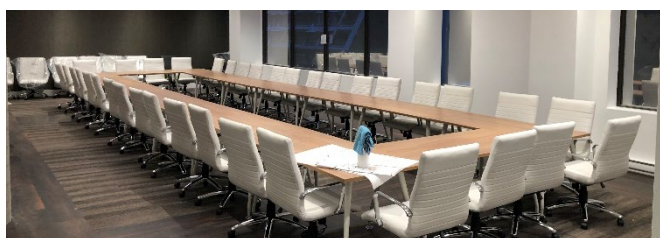


PAR **GEORGES
LOISEL, ING.**
Membre du comité
Gouvernance et éthique

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

Rôles et responsabilités au Conseil syndical et au Bureau

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



Impact de la fusion des rôles et responsabilités

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

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

La séparation des fonctions

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

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

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

Le rôle du Bureau

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

Les administrateurs

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

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

Proposition de traitement de la problématique

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

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

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

Conclusion

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

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

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

Figure 1 : Les grandes lignes du plan de transition proposé

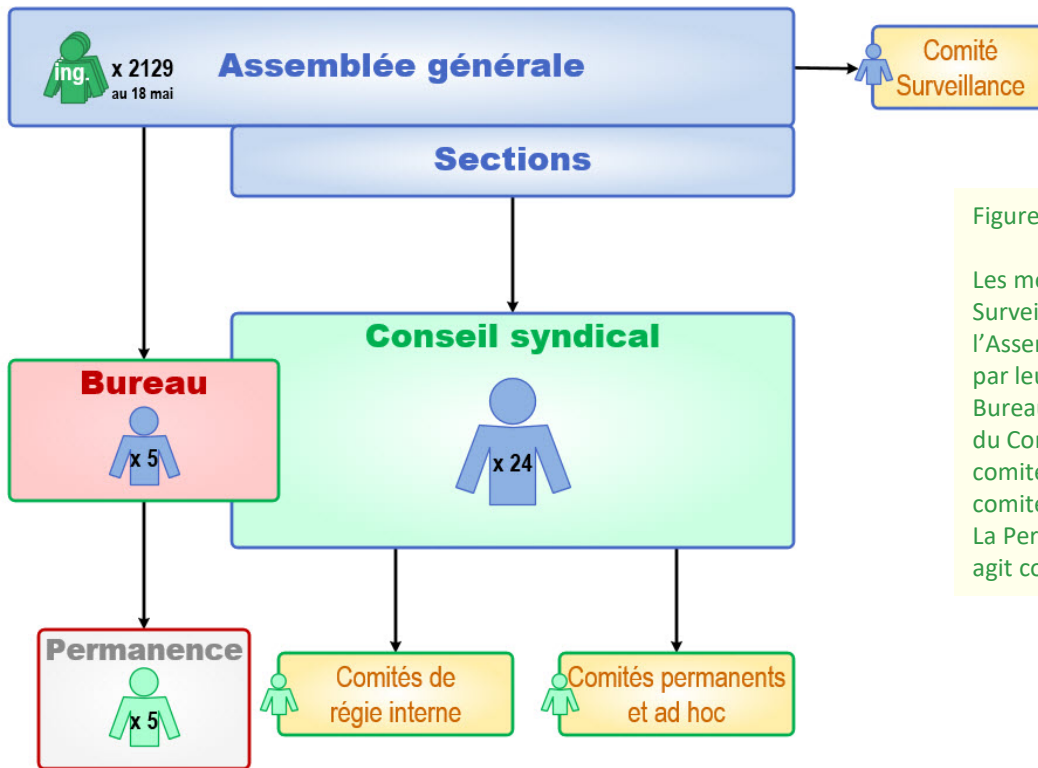


Figure 2 : Le SPIHQ aujourd'hui

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

Comité Communications et formation syndicale, mai 2020

ORGANIGRAMME ACTUEL

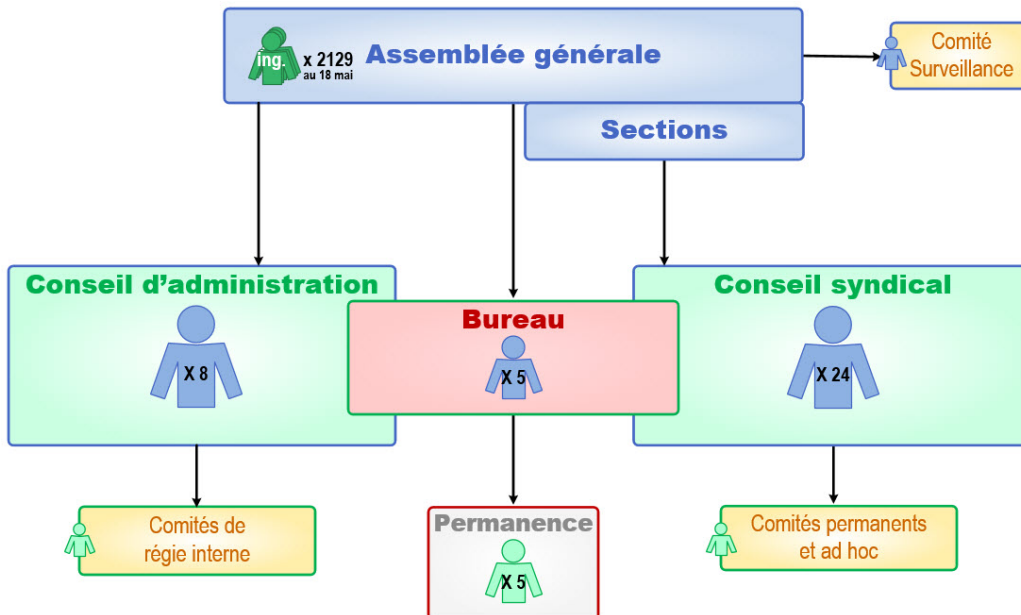


Figure 3 : La proposition de modification

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

Comité Communications et formation syndicale, mai 2020

ORGANIGRAMME PROPOSÉ

Exceptionnellement, nous avons allongé la période de candidature des membres qui désirent briguer les postes de :

- **Président**
- **2^e Vice-président**
- **Trésorier**



Vous pouvez déposer votre texte avec photo (maximum 250 mots) ou présenter votre vidéo de présentation (maximum 5 minutes, format mp4) d'ici le 15 août 2020. Aucune candidature ne sera acceptée après cette date à cause des contraintes de présentation et de préparation.

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

Les intéressés doivent faire parvenir leur texte ou leur vidéo par courriel à spihq@spihq.qc.ca

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE

Le 15 septembre 2020
À 17 h

**DANS LE CONFORT DE
VOTRE FOYER**

**POUR DES RAISONS
ORGANISATIONNELLES ET
TECHNIQUES,
SEULS LES MEMBRES EN
RÈGLE POURRONT Y
PARTICIPER ET AURONT
DROIT DE VOTE**

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

Toute l'équipe
du SPIHQ vous
souhaite de

**Bonnes
vacances !**



CONSTRUCTION ST-ARNAUD INC.

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

www.constructionst-arnaud.qc.ca

T : 418 362.2527

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

RBQ 2321-1642-52
ISO 9001

SPÉCIALISTES DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE

Échafaudage INDUSTRIEL inc.

LA SÉCURITÉ NOTRE FAÇON DE TRAVAILLER

Vente & installation structures MégaDôme

Poutres de levage

Formations spécialisées en échafaudages

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

Location de chutes à débris

Location d'abris temporaires

SAGUENAY - FERMONT - PORT-CARTIER - ROUYN-NORANDA
418-548-3674
www.echafaudageindustriel.com

PROTÉGER ET RENDRE LA DISTRIBUTION D'ÉNERGIE PLUS SÛRE ET PLUS FIABLE

CLASSE J FUSIBLES

PROTECTION CONTRE LES SURTENSIONS

FUSIBLES MOYENNE TENSION

SECTIONNEUR DE PUISSANCE

EP-CA.MERSEN.COM
Mersen Canada Toronto Inc. 24, Carré Sicard,
Office 3022, Sainte-Thérèse, QC J7E 3X6
T: 514.748.5674

merSen
Expertise, our source of energy

Ingénierie électrique sur mesure

Conception et fabrication d'appareillages électriques sur mesure

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

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

TECHNOLOGIES **DUAL ADE**

Tél. : 1 819 829-2100
Télec. : 1 819 829-2363
info@dual-ade.com

4025, rue Letellier
Sherbrooke (Québec)
Canada J1L 1Z3
dual-ade.com

LA PREMIÈRE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE



PAR LE BUREAU

Michel Blais, ing.
Charles Ouellet, ing.
Nicolas Cloutier, ing.
Yannick Leblanc, ing.
et Jonathan Aubin, ing.



Mise en place de l'assemblée

Au milieu de la pandémie de la COVID-19, le SPIHQ a décidé de tenir virtuellement son assemblée générale prévue initialement le 31 mars dernier en utilisant la technologie numérique.

Nous ne voulons pas retarder nos projets car nous ignorons la date de retour à la normale. De plus, les moyens habituels pour organiser une assemblée, comme la location de la salle au Palais des Congrès, sont encore très incertains. Nous avons donc décidé d'aller de l'avant.

Considérations statutaires

Les Statuts et Règlements administratifs internes ne prévoient aucune clause pour la tenue d'une assemblée par voie électronique. Nous avons donc fait des consultations et des validations auprès du comité Surveillance et du Conseil syndical. Après avoir obtenu l'aval de ces instances, nous avons convenu de la date du 15 septembre prochain pour la tenue de notre assemblée générale annuelle ordinaire.

Cette assemblée sera d'abord l'occasion de répondre à nos obligations statutaires que sont la présentation des états financiers de l'exercice 2019 et l'approbation du Budget 2020, les élections des officiers syndicaux, l'élection des membres du comité Surveillance ainsi que l'entérinement officiel des délégués et délégués substitués.

L'ajout d'autres sujets sera étudié selon la possibilité de les traiter efficacement en virtuel.

Mise en place de l'assemblée du 15 septembre 2020

Le Bureau a donc fait des recherches pour trouver un fournisseur qui pouvait rencontrer nos besoins et en assurer la confidentialité. Nous avons choisi [Digicast](#) et leur plateforme simple d'utilisation, sans aucun téléchargement ni installation de logiciel requis. La plateforme lcastpro est celle utilisée par Hydro-Québec lors de leurs webdiffusions et avec laquelle vous êtes déjà familiers. Après analyse des différentes technologies envisagées, nous avons conclu que c'était l'outil le plus approprié et sécuritaire à utiliser comme alternative à une assemblée conventionnelle. De plus, cette plateforme offre la votation en direct.

Vous pouvez utiliser un ordinateur, une tablette ou un téléphone intelligent et cela peu importe la plateforme d'exploitation de ces appareils.

Tous nos membres seront sur la même interface et n'auront rien à télécharger ni à installer. Ils verront sur le même écran, d'une part, l'équipe du Bureau accompagnée du comité Surveillance et d'une équipe de modérateurs et, d'autre part, les diapositives de notre présentation pour l'assemblée.

Des techniciens de notre fournisseur seront également connectés pour régler tout problème d'ordre technique.



Identifier les participants

L'accès à cette plateforme se fera via un code d'accès personnalisé qui vous sera transmis avec la procédure à suivre. La vérification et l'identification de chaque membre est basée sur son numéro de matricule combiné à son nom et prénom.

Utiliser le vote

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

Votation en ligne sécurisée et authentifiée



Communiquer avec les membres

La plateforme offre une boîte de clavardage pour poser les questions, commenter et interagir avec l'équipe du Bureau. Nous répondrons à toutes vos questions comme lors d'une assemblée traditionnelle.

Présentation lors de l'assemblée générale

Une présentation Powerpoint sera affichée et diffusée sur votre écran. Cette présentation sera identique à celle que le SPIHQ présente lors d'une assemblée traditionnelle et permettra aux membres de suivre le déroulement. De plus et dans un souci d'efficacité, nous veillerons à ce que tous les documents de référence et un maximum d'informations soient transmis aux membres avant la tenue de l'assemblée.

Élections

Trois (3) postes d'officiers du Bureau seront à pourvoir par élection lors de l'assemblée du 15 septembre prochain :

- Président;
- 2ème Vice-président;
- Trésorier.

Trois (3) postes du comité Surveillance sont aussi à pourvoir par élection lors de l'assemblée.

Une procédure exceptionnelle a été préconisée pour les intéressés par ces postes, soit l'enregistrement d'une vidéo (5 minutes, format mp4) permettant la présentation de leur candidature ou encore la rédaction d'une lettre de motivation avec photo, affichée sur la présentation Powerpoint (250 mots maximum).

Il est toutefois important de noter que toutes les candidatures doivent être acheminées au Syndicat au plus tard un (1) mois avant l'AG, soit le 15 août 2020. Exceptionnellement, aucune candidature ne sera admise après ce délai ou présentée directement lors de l'assemblée virtuelle.

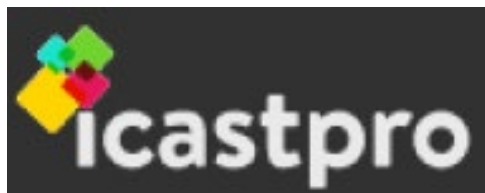
Autres informations

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

La tenue d'une assemblée générale virtuelle est exceptionnelle et constitue une solution à une situation exceptionnelle. Les informations présentées ci-dessus sont préliminaires. Tout changement vous sera communiqué ultérieurement.

Nous comptons sur vous pour être présents en grand nombre à cette première assemblée virtuelle de l'histoire du SPIHQ.

Merci de votre confiance.





LES FUITES D'HUILE DES TRANSFORMATEURS

Les transformateurs sont susceptibles de subir des fuites et de la corrosion.

L'utilisation d'une solution Belzona qui tolère les surfaces grasses permet de contenir et de boucher de façon permanente des fuites in situ, réduisant ainsi le temps d'arrêt et le remplacement coûteux de pièces.

Pour plus d'informations, visitez belzonaquebec.com



BELZONA[®]
Réparer • Protéger • Améliorer

BELZONA QUÉBEC
1385, avenue Galilée
Québec, Québec, G1P 4G4

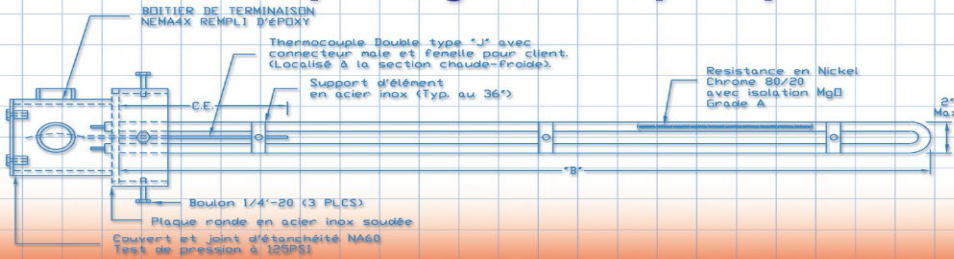
Téléphone: (418) 871-4666
Télécopieur: (418) 871-4970
Sans frais: 1-888-837-1867
info@belzonaquebec.com

BUCAN

Spécialistes Innovateurs en Chauffage Industriel

ÉLÉMENTS CHAUFFANTS BUCAN INC.

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



3300 boul. Pitfield, St- Laurent QC. • H4S 1K6 Tél. : 514 335-9665 • Fax : 514 335-9804 • www.bucan.com

SAULNIER

WWW.SAULNIER-IND.COM

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

INFO SAULNIER@SAULNIER-IND.COM

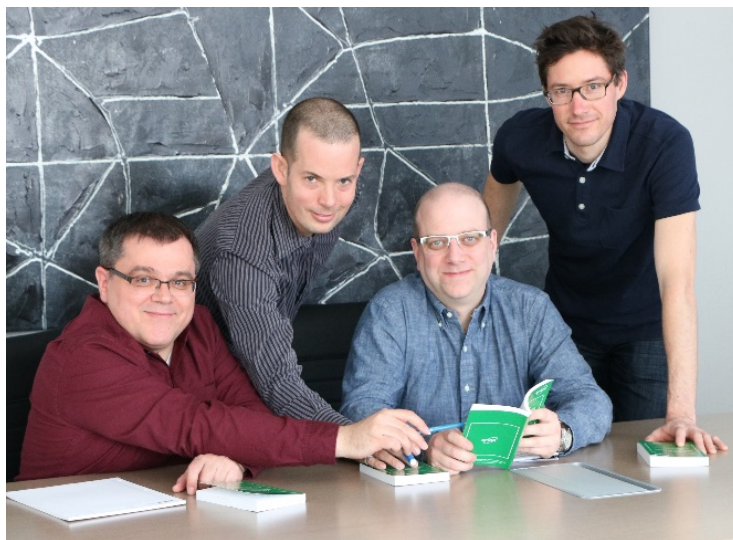
TE TIMBERLAND
EQUIPMENT
LIMITED

**Clamp
Star**
RICHARDS
MANUFACTURING CO.



TIMBERLAND: MAINTENANT ÉLECTRIQUE, ÉCOLOGIQUE, SILENCIEUX!

QUESTIONS ET RÉPONSES



LE COMITÉ AVANTAGES SOCIAUX

Sébastien Guillon, ing., Dany Généreux, ing., Daniel Beaulieu, ing.
(Responsable) et Jérémie Gaucher, ing.

Q : Dans le contexte de la COVID-19, il y a plusieurs services de santé couverts par les modules enrichi et bonifié qui ne sont plus accessibles pour les assurés : soins de la vue, frais dentaires et autres frais paramédicaux.

Plusieurs assurés se retrouvent à payer pour un service qui n'est pas disponible. Est-ce qu'une demande a été faite ou sera faite pour réduire les primes d'assurance santé de la Croix Bleue pour les modules bonifié et enrichi pendant la pandémie actuelle surtout que la couverture par la Croix Bleue se termine à la fin juin et que plusieurs des services ne seront toujours pas disponibles à cette date?

R : La réponse à cette question tient en grande partie à trois éléments :

- Notre régime d'assurance ne fonctionne pas comme celui des particuliers. C'est un régime à prix coûtant. Les montants que nous payons sont basés sur les dépenses des années précédentes ainsi que les niveaux de surplus ou de déficit. Ce sont les coûts facturés par le passé à l'assureur qui servent de référence pour déterminer les cotisations. Toute variation éventuelle sera donc intégrée au prochain exercice visant à déterminer les cotisations.

- La compagnie d'assurance est gestionnaire du régime. Contrairement à un plan individuel, elle ne fait qu'administrer le régime collectif à Hydro-Québec. L'argent des primes demeure au régime et sera transféré à la SSQ le 1er juillet 2020.

- L'essentiel des frais du régime concernent le remboursement des médicaments. Les frais dentaires, des soins de la vue et paramédicaux représentent moins d'un dixième de la valeur des frais reliés aux médicaments.

Finalement, il est possible que les événements reliés à la COVID-19 n'aient pour impact que de déplacer ces frais plus tard dans l'année.

Q : Avec la nouvelle Loi sur les normes du travail, des journées de congés sont maintenant prévues pour certaines absences. Je suis temporaire et j'ai essayé le code 4CFP mais celui-ci est bloqué par le système, pourquoi?

R : Pour les temporaires, le code de temps à utiliser est le 4CFT. L'utilisation de ces congés lors de votre absence vous garantit une rémunération à 100%. Pour les journées d'absence suivantes, elles seront partiellement compensables par l'assureur et le code de temps à utiliser est le 5RPS.

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

Avez-vous besoin d'une épissure en ligne pour les câbles d'alimentation blindés armés et non armés?

Nous avons la solution pour vous.

Trousse d'épissure en ligne pour câbles à trois conducteurs 3M^{MC}



Caractéristiques et avantages :

- Installation rapide et facile
- Taille compacte et distribution optimale du champ électrique
- Très bon rendement dans les températures élevées et basses
- Toutes les épissures sont mises à l'essai au moment de la production
- Ne nécessite ni chaleur ni outils spéciaux
- Contenu de chaque trousse : Système d'épissure rétractable au froid 3M^{MC}, Système d'étanchéité 3M^{MC}, Système de prolongation de blindage 3M^{MC} et directives.

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

3M et 3M Science. Au service de la Vie. sont des marques de commerce de 3M, utilisées sous licence au Canada. © 2019, 3M. Tous droits réservés. 1911-16078b F

JODOIN
LAMARRE
PRATTE
ARCHITECTES

Co-conçoit des projets avec
Hydro-Québec depuis 50 ans

Reconstruction du poste
De Lorimier à 315-25 kV au centre-ville
de Montréal

jlp.ca

Q : Nous avons reçu une note interne de notre Direction encadrant les vacances. Celle-ci impose une planification annuelle avant le 1er mai, ajoute des périodes de restriction ainsi qu'un maximum de temps cumulé dans la 2e banque. D'autres unités n'ont aucune directive de ce genre. Est-ce que nous sommes obligés de nous plier à ces demandes?

R : C'est la convention collective qui encadre les vacances afin, entre autres, d'éviter une gestion arbitraire de celles-ci et aucune règle unilatérale ne peut y contrevenir. Quant à la 2e banque, aucune limite de temps cumulé n'est applicable. Cette banque est non monnayable et peut être reportée année après année. Nous invitons les membres à contacter le comité en cas de problème.

Il est à noter que le choix des vacances est personnel et qu'il peut être modifié en tout temps par l'ingénieur. La planification des vacances des employés n'est qu'un outil pour le gestionnaire afin de s'assurer de la disponibilité de ses ressources et de la répartition équitable des vacances de ses troupes. Il permet entre autres aux ingénieurs de réserver leurs vacances.

Q : J'avais réservé un voyage mais celui-ci a dû être annulé en raison de la COVID-19 et une partie des frais n'est pas remboursable. Est-ce que je peux faire une réclamation et comment dois-je procéder?

R : Compte tenu du changement d'assureur, vous avez jusqu'au 30 septembre 2020 pour soumettre une réclamation. Celle-ci se fait en complétant le formulaire de réclamation et en fournissant les pièces justificatives. Selon les prétentions de la Croix Bleue, les réservations doivent avoir été faites avant le 12 mars 2020, date à partir de laquelle l'assureur considère la pandémie de COVID-19 comme une cause connue et non assurable.

Q : Je suis un employé temporaire depuis moins de 5 ans à Hydro-Québec mais je compte maintenant 20 ans depuis ma diplomation. Ai-je droit à une 5e semaine de vacances en 2020?

R : Oui. Les modifications à la Loi sur les Normes du travail interdisent à l'employeur de réduire la durée d'un congé annuel fondé sur la date d'embauche. Vous avez les mêmes droits qu'un employé permanent. Le critère de posséder au moins 5 ans de service actif va à l'encontre de la Loi et ne s'applique plus.

Il faut aussi se reporter à l'Article 24.03 de la convention collective qui spécifie :

Pour fins du calcul de son crédit de vacances, l'employé est réputé être diplômé le 1er mai, s'il est diplômé entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année.

L'Article 2.20 définit quant à lui la date de graduation :

Date à laquelle l'employé a effectivement complété et réussi toute la scolarité requise pour l'obtention du diplôme. Cette date correspond au :

- 1er mai pour la session de janvier à avril inclusivement ;
- 1er septembre pour la session de mai à août inclusivement ;
- 31 décembre pour la session de septembre à décembre inclusivement.



Si vous avez des questions,
n'hésitez pas à communiquer
avec le comité Avantages sociaux :

avso@spihq.qc.ca



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

CAMIONS
Inter-Anjou



8300, rue Edison
Anjou, Qc H1J 4R6
T. 514 858-0400



**LE CENTRE DU CAMION
(BEAUCE) INC.**

Fier partenaire!

8000, 25^e Avenue
St-Georges
de Beauce

819-228-8005
1-800-428-8005

8000, 25^e Avenue
Saint-Georges de Beauce (Québec) G6A 5K5
(419) 223-8005 Sans frais 1-866-423-8005 Fax 418-223-0558

Charest
INTERNATIONAL

TOUT POUR LE CAMION

275, boul. Pierre-Roux est, C.P. 443,
Victoriaville (Québec) G6P 6T2
Tél.: (819) 758-8271
Ext.: (800) 567-2519

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



TRANSFORMATEURS L^{ITEE}
PIONEER
TRANSFORMERS LTD



**Fabriqueur de
transformateurs
(max : 25 MVA à 72 kV)**

- Sur socle (TSS)
- Inductance de MALT
- Services auxiliaires
- Submersible
- Chambre Annexe

Téléphone : (450) 378-9018

Télécopieur : (450) 378-0626

Site Web : www.pioneertransformers.com

Granby, Québec

50
ANS

TENAQUIP

FOURNITURES, SOLUTIONS & ÉQUIPEMENT INDUSTRIELS

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

CANADA
**LES SOCIÉTÉS
LES MIEUX
GÉRÉES**

Membre platine

Une entreprise de chez nous

ISO 9001
CERTIFICATION
Intertek

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

CREUX BOURSIERS : QUELQUES STATISTIQUES HISTORIQUES



PAR DANIEL

BEAULIEU, ING.

Responsable des comités
Gestion du Fonds d'éventualité,
Avantages sociaux,
Gouvernance et éthique
et
Délégué de la section
Manic/Matapédia

L'histoire des principaux creux boursiers depuis 1965

Les répercussions de la COVID-19 sur l'économie ont entraîné une chute des marchés en mars dernier. Inversement, le mois d'avril 2020 s'est avéré le meilleur mois en bourse depuis 1987. Il est néanmoins trop tôt pour savoir si la tempête est passée ou non. Peu importe l'issue, il est intéressant de voir comment les corrections historiques ont affecté les marchés et, surtout, pendant combien de temps.

Le site [Wealthfront](#) offre des informations intéressantes à cet effet avec les données sur les corrections qui ont eu lieu depuis 1965. Les données sont présentées en deux volets, soit les corrections de plus de 10%, mais moins de 20% et celles de plus de 20%.

Le Tableau 1 présente les corrections entre 10 et 20%. Il est à noter qu'aucune de ces corrections n'a pris plus de 9 mois à être rattrapée. Certains creux se sont même résorbés en moins d'un mois. Il faut retenir qu'en moyenne, les chutes ainsi que les reprises durent moins de 4 mois. En incluant le temps pour atteindre le creux, le cycle complet pour ces corrections importantes ne dure donc qu'environ 8 mois.

Tableau 1 : Corrections du S&P 500 (Chutes de plus de 10% mais inférieures à 20%) 1965-2019

Sommet		Creux		Récupération		Nombre de jours	
Date	Cours ajusté	Date	Cours ajusté	Date	%	Sommet au creux	Creux à la récupération
2015-11-03	2109,79	2016-02-11	1829,08	2016-06-07	-13,31%	101	118
2015-05-21	2130,82	2016-02-11	1829,08	2016-07-11	-14,16%	267	152
2012-04-02	1419,04	2012-06-01	1278,04	2012-09-06	-9,94%	61	98
2010-04-15	1211,67	2010-07-02	1022,58	2010-11-04	-15,61%	79	126
2002-11-27	938,87	2003-03-11	800,73	2003-05-27	-14,71%	105	78
1997-02-18	816,29	1997-04-11	737,65	1997-05-05	-9,63%	53	25
1983-10-10	172,65	1984-07-24	147,82	1985-01-21	-14,38%	289	182
1980-02-13	118,44	1980-03-27	98,22	1980-07-14	-17,07%	44	110
1979-10-05	111,27	1979-11-07	99,87	1980-01-21	-10,25%	34	76
1978-09-12	106,99	1978-11-14	92,49	1979-08-13	-13,55%	64	273
1975-07-15	95,61	1975-08-21	83,07	1976-01-12	-13,12%	38	145
1974-11-07	75,21	1974-12-06	65,01	1975-01-27	-13,56%	30	53
1971-09-08	101,34	1971-11-23	90,16	1971-12-20	-11,03%	77	28
1971-04-28	104,77	1971-08-09	93,53	1972-02-04	-10,73%	104	180
1967-09-25	97,59	1968-03-05	87,72	1968-04-29	-10,11%	163	56
1965-05-13	90,27	1965-06-28	81,60	1965-09-27	-9,60%	47	92
				Moyenne	-12,55%	97,25	112
				Minimum	-17,07%	30	25
				Maximum	-9,60%	289	273

Tableau 2 : Corrections du S&P 500 (Chutes de plus de 20%) 1965-2019

Sommet		Creux		Récupération		Nombre de jours	
Date	Cours ajusté	Date	Cours ajusté	Date	% chute	Sommet au creux	Creux à la récupération
2011-04-29	1363,61	2011-10-03	1099,23	2012-02-24	-19,39%	158	145
2007-10-09	1565,15	2009-03-09	676,53	2013-03-28	-56,78%	518	1481
2000-03-24	1527,46	2002-10-09	776,76	2007-05-30	-49,15%	930	1695
1998-07-17	1186,75	1998-08-31	957,28	1998-11-23	-19,34%	46	85
1990-07-16	368,95	1990-10-11	295,46	1991-02-13	-19,92%	88	126
1987-08-25	336,77	1987-12-04	223,92	1989-07-26	-33,51%	102	601
1980-11-28	140,52	1982-08-12	102,42	1982-11-03	-27,11%	623	84
1976-09-21	107,83	1978-03-06	86,90	1979-08-15	-19,41%	532	528
1973-01-11	120,24	1974-10-03	62,28	1980-07-17	-48,20%	631	2115
1968-11-29	108,37	1970-05-26	69,29	1972-03-06	-36,06%	544	651
1966-02-09	94,06	1966-10-07	73,20	1967-05-05	-22,18%	241	211
				Moyenne	-31,91%	401	702
				Min	-56,78%	46	84
				Max	-19,34%	930	2115

Le Tableau 2 présente les chutes de plus de 20%. De ce côté, les chiffres sont moins rassurants. La crise de 1973 a été particulièrement longue mais deux autres crises, pas si lointaines, figurent en haut de liste avec des périodes de chute et de reprise de quelques années.

Le présent

La chute de 33,8% du S&P 500 entre le 19 février 2020 et le creux du 23 mars 2020 en ferait le creux de plus de 20% le plus rapide depuis 1965. Les marchés n'ont pas encore récupéré toutes les pertes, mais la reprise a été très intense depuis ce creux. Il est encore trop tôt pour savoir si le pire est passé car les mesures financières temporaires des gouvernements et le report des paiements sur les prêts arriveront à échéance dans quelques mois et c'est alors que la réalité risque de frapper très fort. Néanmoins, les marchés sont un reflet de toute l'information disponible et ils représentent donc la meilleure approximation de ce que l'avenir réserve basé sur celle-ci.

Mais encore?

Il faut noter que ces chiffres illustrent à quel point il est important de bien connaître et définir son horizon de placement et sa tolérance au risque afin de déterminer si ces fluctuations sont acceptables. Le marché boursier est très payant à long terme mais il faut être en mesure de faire face aux aléas passagers en maintenant le cap sur nos objectifs et en conservant la stratégie mise en place. Il est donc absolument nécessaire d'avoir une stratégie de placement qui tient compte des risques encourus et qui sera conservée en tout temps. En effet, une telle stratégie aura été réfléchi à tête froide et structurée de façon optimale à long terme, il ne restera alors qu'à continuer à l'appliquer sans paniquer! Sachant que les pires corrections durent en moyenne 4 ans, l'investisseur à long terme n'aura qu'à s'en remettre à son meilleur ami : le temps!

Référence : <https://blog.wealthfront.com/stock-market-corrections-not-as-scary-as-you-think/>



LES CPI : VOS NOUVEAUX COLLÈGUES



PAR ISABELLE
SIMARD, ING.

Responsable comité Communications
et formation syndicale

Le juniorat n'existe plus à l'OIQ! Depuis le 1er avril 2019 ce n'est plus comme ingénieur junior mais comme Candidat à la profession d'ingénieur (CPI) que la carrière des nouveaux diplômés s'amorce. Cette modification fait partie de l'amélioration entreprise dans les mécanismes de protection du public, pour éviter la confusion sur l'utilisation du titre d'ingénieur et offrir un meilleur accompagnement aux candidats à la profession. Voir les [Conditions et modalités de délivrance du permis de l'Ordre des ingénieurs du Québec](#).

Les étudiants débutent le volet théorique de ce programme d'accès à la profession après 60 crédits de leur baccalauréat dans une université du Québec. Le futur ingénieur dispose d'un maximum de 5 ans pour réussir le programme (théorie + examen), alors que le juniorat n'avait pas de limite de temps. Le programme est aussi accessible aux ingénieurs juniors et aux stagiaires qui veulent basculer vers le programme pour les CPI, puisque ces permis ne seront plus reconnus par l'Ordre à partir du 1er avril 2022.

Pendant le processus, le CPI se choisit un superviseur qui doit être approuvé par l'Ordre pour que la formation soit reconnue. D'ailleurs il vous est possible de vous inscrire pour agir comme superviseur : c'est un travail de proximité, vous devez avoir une connaissance personnelle du travail du CPI, l'encadrer, l'accompagner dans ses apprentissages pratiques de la profession, l'évaluer régulièrement et lui fournir les conseils nécessaires pour le développement de 6 compétences cibles. Pour plus de détails et vous inscrire, suivez le lien :

<http://oiq.qc.ca/fr/jeSuis/membre/sommaires/Pages/superviseurs-cpi.aspx>

L'obligation de travailler sous la direction et la surveillance immédiate d'un ingénieur (DSI) demeure.

Comme au temps du juniorat, la supervision est requise dans le cas où des actes réservés sont posés (Articles 2 et 3 de la Loi sur les ingénieurs <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/l-9/>), que l'ingénieur qui supervise soit ou non le superviseur du CPI. Bien entendu, les CPI sont tenus d'agir en tout temps selon les règles et dans les limites de leurs connaissances, tout comme leurs collègues ingénieurs.

Évidemment ce nouveau titre aura des impacts sur certaines dispositions de la Convention collective, le SPIHQ s'assurera de l'intégration des changements requis.

Pour toute question sur ce nouveau titre et ses implications n'hésitez pas à joindre l'Ordre des ingénieurs ou le SPIHQ.

	Avant le 1 ^{er} avril 2019	Après le 1 ^{er} avril 2019
Titre	Ingénieur junior et ingénieur stagiaire	Candidat à la profession d'ingénieur (CPI)
Durée de l'expérience pratique	36 mois dont 12 mois canadiens avec possibilité de crédit (jusqu'à 24 mois) et équivalence possible de 6 mois de crédit. Certification d'expérience demandée.	24 mois et atteinte de toutes les compétences avec possibilité d'équivalences et crédits. Rapport de compétences exigé à chaque fin de période d'emploi.
Limite de temps	Aucune	5 ans pour s'inscrire au programme d'accès à la profession à partir de l'obtention du diplôme en génie ou d'une équivalence 5 ans pour réussir le programme d'accès à la profession
Parrainage	Programme facultatif	Accompagnement intégré par le superviseur (transfert de connaissance et d'habiletés)
Certification de l'expérience	Expérience certifiée par 2 ingénieurs.	Expérience certifiée par 1 ingénieur
Examen professionnel	Examen professionnel	Entre 25 et 30 heures de formation en ligne et examen professionnel

Référence : [Ordre des Ingénieurs du Québec](#)



LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX DU SPIHQ : À VOTRE SERVICE !



PAR ALAIN

LACROIX, ING.

membre du comité
Santé et sécurité
et coordonnateur des
délégués sociaux

Comment allez-vous?

Vous éprouvez des problèmes d'ordre psychologique, de dépendance ou des difficultés financières?

Vous vivez un divorce, une séparation, un deuil, ou encore une autre situation difficile ?

Les délégués sociaux, des collègues volontaires, sont formés pour vous aider.

Dans ce volet, nous vous présentons un délégué social ainsi que le coordonnateur provincial des Délégués sociaux (DS) pour le SPIHQ.

LUC TARDIF, ING.
DÉLÉGUÉ SOCIAL DU SPIHQ



Coordonnées Hydro-Québec :

2625, boul. Lebourgneuf
Québec
418 845-6600 poste 6371
Tardif.luc@hydro.qc.ca

Pour quelles raisons avez-vous décidé de devenir délégué social du SPIHQ ?

Dans le courant de ma vie, j'ai vécu des épreuves qui m'ont porté à demander de l'aide. Je suis maintenant en mesure de bien comprendre comment aider et diriger les gens qui en ont besoin.

J'aime aider les gens et je suis déjà intervenu pour aider un collègue qui avait des difficultés personnelles. Je suis une personne empathique et je m'intéresse aux rapports humains. J'applique les principes de l'écoute active dans mes relations avec les autres et je prends le temps de m'arrêter pour écouter ceux qui se confient à moi sans les juger. Au besoin je peux leur suggérer des ressources externes telles que le PAE ou autres.

Que devrions-nous savoir d'autre à votre sujet ?

Je suis une personne ouverte aux opinions différentes. Je suis un passionné de voyage et cela me permet de côtoyer différentes cultures. J'ai aussi une bonne capacité d'analyse. Je suis reconnu comme un bon pédagogue et je communique aisément avec mes collègues.

La psychologie et la philosophie sont des domaines qui me plaisent. J'aimerais d'ailleurs en connaître plus par les différentes formations ou conférences qui pourraient être disponibles. Je suis donc ouvert à acquérir des outils pour orienter les gens vers les bonnes ressources d'aide professionnelle.

ALAIN LACROIX, ING.
COORDONNATEUR
PROVINCIAL DES DÉLÉGUÉS
SOCIAUX DU SPIHQ



Coordonnées Hydro-Québec :

2625, boul. Lebourgneuf
Québec
418 845-6600 poste 6356
Lacroix.alain@hydro.qc.ca

Pour quelles raisons avez-vous décidé de devenir Coordonnateur provincial des délégués sociaux du SPIHQ ?

Impliqué depuis quelques années dans le comité provincial Santé-sécurité (CPSS), j'étais contrarié par le fait que l'aspect sécurité y soit surtout abordé aux dépens de la santé. Notre équipe CPSS compte d'ailleurs 5 membres très compétents, expérimentés et motivés. Lorsque l'opportunité de m'impliquer au niveau de la santé mentale s'est présentée, j'ai immédiatement levé la main. L'entreprise a débuté un long cheminement dans la voie de la santé mentale et je me suis senti interpellé.

Comment voyez-vous le rôle de DS ?

Le premier rôle en est un de promotion. Nous ne comptons des délégués sociaux ingénieurs que depuis quelques années et je m'implique là où il y a des opportunités de nous faire connaître. Je suis partie prenante du Réseau santé et mieux-être où sont discutées les actions en santé mentale déployées dans l'entreprise. Plusieurs directeurs et intervenants en santé mentale y évoluent et je m'y sens écouté. Par exemple, le programme « Ça va pas aujourd'hui, et si on en parlait » a fait l'objet de discussions et nous avons pu y suggérer des modifications avant son implantation.

Le deuxième rôle est similaire à celui d'un chargé de projet soit d'effectuer la gestion des interfaces. À ce titre, je fais le lien entre la gestion, les intervenants en santé mentale, le PAE, les coordonnateurs des autres accréditations et les délégués sociaux du SPIHQ. Vous avez sans doute noté que notre nouvelle présidente Sophie Brochu a mentionné aux employés de communiquer avec nous s'ils éprouvaient des difficultés en santé mentale (stress, isolement ou situation difficile), je suis très heureux de cette reconnaissance.

Que devrions-nous savoir d'autre à votre sujet ?

Comme plusieurs, je suis passionné par les voyages, plus particulièrement par les échanges qu'ils procurent avec des gens de cultures différentes. J'ai la chance de pouvoir trinquer avec des amis bretons, parisiens et grenoblois lors de séjours en France et c'est toujours passionnant.

Je suis aussi un « boardgamer » passionné c'est-à-dire que j'adore jouer à des jeux de société de plateau. Je réunis fréquemment des amis pour des soirées de Gloomhaven, de Blood rage ou de Spirit island. Que du bonheur! Je me compte privilégié de partager cette passion avec mon garçon adolescent.

Que souhaitez-vous dire aux membres qui hésitent à demander de l'aide ?

Pour avoir eu l'opportunité de côtoyer l'équipe des ingénieurs délégués sociaux autant virtuellement qu'en personne, je peux affirmer que vous aimerez leur humanité et leur écoute active. Comme l'avait écrit l'ingénieure DS Francine Duranceau dans un article de L'Écho (Vol 55, no 3 Automne 2019, p.25), leur rôle est « Aider, une personne à la fois! » Alors sentez-vous bien à l'aise de les contacter. Ceux-ci agissent en toute confidentialité et peuvent vous guider si vous traversez une épreuve difficile dans votre vie.

La liste des délégués sociaux peut être consultée sur Intranet :

<http://intranet.hydro.qc.ca/santesecurite/20.htm>

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 11 MARS 2020

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

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

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

La publication du printemps est terminée. Elle présente plusieurs articles intéressants qui donnent le ton de nos relations avec la partie patronale. Une formation est prévue en mai pour les nouveaux militants. Une capsule vidéo sera présentée lors de l'AG sur les principales règles à suivre.

AVANTAGES SOCIAUX

Daniel Beaulieu, ing. (responsable)
Dany Généreux, ing.,
Jérémy Gauthier, ing.,
Sébastien Guillon, ing.

Le comité AVSO a participé à une rencontre organisée par HQ sur le processus de transfert de l'ensemble des assurances vers la SSQ. Les grands enlignements prévoient une transition sans heurt, mais de nombreux détails imprévus risquent de poser problèmes. Le comité surveille aussi la progression du virus COVID-19 et de son impact auprès des employés.

Pour toute question, la boîte de courriel du comité AVSO demeure le moyen le plus simple de nous joindre : avso@spihq.qc.ca.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

Le comité Santé et sécurité travaille de concert avec le comité Formation et la Direction d'HQ sur l'élaboration d'un programme de formation en SST destiné aux ingénieurs. Le déploiement du cours Obligations SST des ingénieur(e)s (phase 3) devrait débuter en mai avec nos militants.

COMITÉ FORMATION

Benoît Dionne, ing. (responsable)
Vlad Alicescu, ing.
Keyvan Maleki, ing.
Siham Lottfane, ing.

Le programme de formation en SST organise son premier cours «Obligations des ingénieur(e)s en SST». Renseignez-vous auprès de votre délégué. Prendre connaissance de l'article paru dans L'Écho du printemps.

ACCUEIL ET MOBILISATION

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

Le nouveau comité Accueil et mobilisation a pris son envol et a débuté ses activités en vue d'organiser des activités sociales favorisant l'intégration des membres et le militantisme et de promouvoir les valeurs syndicales et la mobilisation auprès des nouveaux membres.

RECLASSIFICATION

Keyvan Maleki, ing. (responsable)
Martin Bernatchez, ing.
Gheorghes Ionita, ing.
Isabelle Thériault, ing.
Thimoléon Noumedem Guetsa, ing.

Le comité Reclassification a activement coordonné la période de la fin d'année 2019 avec l'initiation de plusieurs dossiers de passage du niveau II à III.

Un CRT a eu lieu à HQIESP pour défendre les réalisations externes des ingénieurs présentées dans leur dossier, avec une inquiétude quant à l'embauche des ingénieurs ayant plusieurs années d'expérience au niveau I. Les RH en sont conscients et prévoient des mesures correctives. La coordination des dossiers de reclassification de toutes les divisions est dorénavant centralisée.

GRIEFS

Guy St-Germain, ing. (responsable)
Patrick Bergevin, ing.
Julie Cogné, ing.
Pascal Corbeil, ing.
Sébastien Guindon, ing.
Jean-Gabriel Lord, ing.
Ahmed Saidouni, ing.

Depuis le début d'année, dix-sept (17) griefs ont été déposés, sept (7) syndicaux et dix (10) individuels. Les sujets sont divers :

- Dossiers de congédiement;
- Nouvel arbitrage où la Direction persiste à ne pas reconnaître les absences en vertu du RSS au code 4MAE;
- Représentations au TAT pour la réclamation des responsables chantiers et chefs travaux (Appendice A).
- 150 plaintes individuelles déposées au TAT en vertu de l'article 15 du Code du travail.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 10 JUIN 2020

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

GFÉ (GESTION DU FONDS D'ÉVENTUALITÉ)

Daniel Beaulieu, ing. (responsable)
Steve Caron, ing.
Sébastien Guillon, ing.

Au 31 mai 2020, la valeur du Fonds d'éventualité était de 3 929 116 \$ et le rendement à ce jour pour l'année 2020 était de -0,04 %. Suite aux bons résultats financiers de l'année 2019, un transfert de 150 k\$ vers le Fonds d'éventualité a été effectué le 13 mars dernier. Le 2/3 de ce montant a déjà été investi lors de la récente période baissière.

La bonne performance du Fonds d'éventualité lors du marché haussier de 2019 et sa stabilité lors des perturbations liées à la COVID en début 2020 démontrent la pertinence de la stratégie de placement objective mise en place par le comité.

GOVERNANCE ET ÉTHIQUE

Daniel Beaulieu, ing. (responsable)
Jonathan Aubin, ing.
Georges Loisselle, ing.
Khalid Boudribila, ing.

La crise de la COVID-19 et le report de l'assemblée générale qui en découle nécessitent de replanifier la présentation des propositions de changements aux Statuts à l'Assemblée générale.

Entre-temps, un article a été publié dans L'Écho afin de mettre en contexte les changements proposés et en présenter les grandes lignes.

CTTA

Vlad Alicescu, ing. (responsable)
Marco Lessard, ing.
Jean-François Marquis, ing.
François Morasse, ing.

Le comité participe à plusieurs réorganisations chez HQD, HQP et HQT, avec la dissolution de l'ancien HQIÉSTP qui va relever de HQT. D'autres réorganisations, à la VPTIC et HQP, ainsi que le dépôt de plusieurs griefs ont constitué d'autres volets des activités de notre Comité.

Il y a aussi la reprise des travaux au chantier de la Romaine, avec des changements des conditions de travail unilatéraux pour nos ingénieurs au chantier.

DÉONTOLOGIE ET PRATIQUE

Denis Francesconi, ing. (responsable)
Khalid Boudribila, ing.
Gaétan Caron, ing.
Stéphane Clavette, ing.
Robert Dorais, ing.
Frédéric Dubé, ing.
Martin Ferland, ing.
Billy Lamour, ing.
Olivier Masson-Lefebvre, ing.
Sylvain Plante, ing.
Sylvie Valiquette, ing.

Les réorganisations des structures administratives d'HQ viennent grandement toucher la pratique de l'ingénieur.

Le démantèlement d'HQIESP nous interpelle grandement. Déjà, les précédentes réorganisations ont présenté un défi majeur en déontologie en complexifiant l'application de la supervision immédiate. Une vigilance accrue des membres est requise pour repérer et

signaler les écarts en pratique d'ingénierie par rapport à la Loi sur les ingénieurs.



PAR **MICHEL BLAIS, 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 .

Le SPIHQ comptait 2129 membres en date du 11 juin 2020. De ce nombre, 1 913 sont membres en règle tel que défini au Statut 205.2.

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

Nom du membre	Unité structurelle	Section
Hydro-Québec Innovation, Équipement et Services Partagés		
Mihai Pricop	Travaux 52	Laurentides
Zakaria Benhsain	Adm. d'ingénierie & appr. - Réfection I	Place Dupuis 2
François Giguère	Adm. d'ingénierie & appr. - Réfection II	Place Dupuis 2
Joel Bucknell	Normalisation et appareillage majeur	Place Dupuis 4
Alejandra Carral	Gouvernance en gestion de projet	Place Dupuis 4
Dave Duguay Martin	PECC Projets de transport (Ligne)	Place Dupuis 5
Ernest Christian Fongang	Inspection Postes et ICR	Place Dupuis 5
Gérald Gauthier	PECC Projets de transport (GPMB)	Place Dupuis 5
Alexa Labrie	Adm. d'ingénierie & d'approvisionnement	Place Dupuis 5
Benoît Martin	Administration de Contrats	Place Dupuis 5
Karim Mazouzi	PECC Projets de transport (Ligne)	Place Dupuis 5
Dany Tremblay	Gérance de projets - Aut. & numérisation	Place Dupuis 5
Jean-Baptiste Trottier	Approvisionnement, contrats et campements	Place Dupuis 5
Hydro-Québec Distribution		
Bruno Boucher	Planification et projets majeurs RA	Manicouagan Matapédia
Hydro-Québec TransÉnergie		
Gonzalo Elguera	Automatismes de réseau	Complexe Desjardins 1
Simon Lacasse	Automatismes de réseau	Complexe Desjardins 1
Charles Larose-Beaudoin	Études et réglages	Complexe Desjardins 1
Ahmed Yahiouche	Orientation des automatismes	Complexe Desjardins 1
Yat Hang Tam	Stratégies - Montréal	Complexe Desjardins 2

Hydro-Québec Division Exploitation et HQP		
Christian Bouchard	Protection et commande	Laurentides
Alexis Lefrançois	Études de sécurité des barrages	Siège social 2
Mathieu Roy	Études de sécurité des barrages	Siège social 2
Mourad Ben Abdallah	Projets de télécommunication H	Centre-ville Ouest
Hugues Tremblay	Projets de télécommunication K	Centre-ville Ouest
Hydro-Québec Production		
Chantal Laliberté	Chargé(e) de projets II	Centre du Québec/Trois-Rivières
Claudia Dallaire Leclerc	BOR et infra. La Grande Rivière	La Grande Rivière
Mihai Alexe Ene	GTA-Aux, La Grande Rivière	La Grande Rivière
Mélissa Jodouin	Projets de production La Grande Rivière	La Grande Rivière

Pour devenir membre en règle, il suffit de signer sa carte de membre. Bien que tous les cotisants soient représentés par le SPIHQ, il faut être membre en règle pour participer à la vie syndicale et exprimer son droit de vote aux assemblées. Veuillez communiquer avec votre délégué pour devenir membre en règle sans plus tarder!

**L'INGÉNIERIE
EST UNE SOURCE
D'ÉNERGIE**





PAR JONATHAN
AUBIN, ING.
Trésorier

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 24 février 2020, il y avait 2 121 membres au SPIHQ. Plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

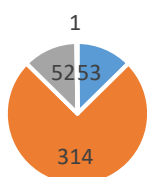
Quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- Le SPIHQ compte 21 % de femmes ingénieures à Hydro-Québec, une proportion assez stable depuis plusieurs années, alors que la moyenne au Québec se situe plus autour de 13 % selon Genium 360.
- La proportion des niveaux III et IV est en légère baisse depuis quelques années. Plusieurs facteurs influencent cette statistique fondamentale: moins de reclassifié(e)s, plus de retraité(e)s, plus de jeunes employé(e)s et plus d'embauche.
- Une tendance à la hausse des postes temporaires, un enjeu majeur pour le SPIHQ discuté **ENCORE** régulièrement avec la Direction.

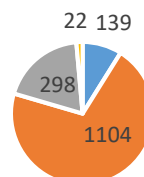
	2019-02-11		2019-03-31		2019-08-20		2019-11-18		2020-02-27		2020-06-11	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	4	0.2 %	4	0.2 %	8	0.4 %	7	0.3 %	7	0,3 %	10	0,5 %
Classe 5 *	3	0.1 %	2	0.1 %	1	0.1 %	2	0.1 %	1	0,1 %	1	0,1 %
Classe 6 *	67	3.3 %	68	3.3 %	74	3.6 %	75	3,5 %	77	3,6 %	76	3,6 %
Classe 7 *	53	2.6 %	52	2.5 %	56	2.7 %	61	2.9 %	61	2,9 %	58	2,7 %
Classe 9 *											1	0,1 %
Classe 12*					1	0.1 %						
Niveau I	230	11.3 %	222	10.8 %	215	10.3 %	211	10.1 %	209	9,9 %	194	9,1 %
Niveau II	1292	63.7 %	1319	64.4 %	1357	65 %	1409	66 %	1400	66 %	1416	66,4 %
Niveau III	356	17.6 %	357	17.4 %	346	16.6 %	339	16 %	342	16,1 %	350	16,4 %
Niveau IV	25	1.2 %	26	1.3 %	25	1.2 %	24	1 %	24	1,1 %	23	1,1 %
Total	2030		2050		2083		2128		2121		2129	
Hommes	1598	79 %	1615	79 %	1646	79 %	1676	79 %	1669	79 %	1676	78,5 %
Femmes	432	21 %	435	21 %	437	21 %	452	21 %	452	21 %	453	21,5 %
Permanents	1710	84 %	1706	83 %	1709	82 %	1723	81 %	1738	82 %	1746	82 %
Temporaires	320	16 %	344	17 %	374	18 %	405	19 %	383	18 %	383	18 %

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

Répartition des niveaux pour les 420 femmes



Répartition des niveaux pour les 1563 hommes



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

■ N1 - 9% ■ N2 - 71% ■ N3 - 19% ■ N4 - 1%

VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER AU SEIN DE VOTRE SYNDICAT ?

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

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

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

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

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

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

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

Venez rejoindre les rangs de l'équipe du SPIHQ !

APPEL À TOUS

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

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

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

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 ».