
L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

Hiver 2022
LE JOURNAL DU SYNDICAT PROFESSIONNEL
DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC



ÉDITORIAL :

SALAIRE D'EMBAUCHE: DES APPARENCES AUX ACTES

LA SURVEILLANCE DE L'EMPLOYEUR – BIG BROTHER

SSQ : RESTONS VIGILANTS!

ASSURANCES 2022-2023

RETOUR SUR LE PREMIER COLLOQUE DE L'OIQ



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 ».

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

Le village de Kangiqsualujjuaq (KAL) au Nunavik, situé sur la rive est de la rivière George, est alimenté par un réseau autonome. Hydro-Québec exploite une centrale au diesel afin d'alimenter en électricité les 956 habitants.

Octobre 2022

Photo : Mathieu Leblanc, 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 2022

- Printemps : Vol. 58 no 1
- Été : Vol. 58 no 2
- Automne : Vol. 58 no 3
- Hiver : Vol. 58 no 4

2

LE SPIHQ
A BESOIN DE VOUS

4

ÉDITORIAL :
SALAIRE : IL EST TEMPS
DE PASSER DES
APPARENCES AUX ACTES
Par le Bureau

6

LA SURVEILLANCE DE
L'EMPLOYEUR
OU L'UTILITÉ DU « BIG
BROTHER »
Par Jonathan Aubin, ing.



Photo :
Mathieu Leblanc, ing.

9

LES PROGRAMMES
D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE
Par Louis Champagne, ing., FIC

13

SSQ : RESTONS VIGILANTS!
Par François Morasse, ing.

14

RETOUR SUR LA SÉANCE
D'INFORMATION
EN LIEN AVEC LA
FORMATION
Par Keyvan Maleki, ing., PH.D



SOMMAIRE

16

IMPARTITION
Par François Morasse, ing

18

ASSURANCES 2022-2023 :
RENCONTRE AVEC
HYDRO-QUÉBEC
Par Sébastien Guillon, ing.

27

RETOUR SUR LE PREMIER
COLLOQUE DE L'OIQ
APRÈS LA PANDÉMIE
Par Keyvan Maleki, ing., PH.D

31

LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX
DU SPIHQ:
À VOTRE SERVICE
Par Marc Laprise, ing.

32

NOEL SANS STRESS (OU
PRESQUE!)
Par Francine Duranceau, ing.

33

ÉCHOS DES COMITÉS

36

MODIFICATIONS AUX
RÈGLEMENTS
Par Daniel Beaulieu, ing.

25

TOURNÉE DU BUREAU 2022
Par Jonathan Aubin, ing.

26

UN CIEL PLEIN D'ÉTOILES
Par Isabelle Simard, ing.

37

BIENVENUE
PARMI NOUS
Par Michel Blais, ing.

39

RÉPARTITION DES
MEMBRES PAR NIVEAU
Par Jonathan Aubin, ing.



SALAIRE : IL EST TEMPS DE PASSER DES APPARENCES AUX ACTES

Le but d'une convention collective est de promouvoir des relations ordonnées entre la direction et ses employés représentés par le syndicat, d'établir des échelles salariales et des conditions de travail qui soient justes et équitables et aussi, de prévoir un mécanisme de redressement des griefs et des désaccords qui peuvent survenir entre les parties.

Donc, en gros, le syndicat simplifie grandement la gestion du personnel dans l'entreprise et assure un sain équilibre en « garantissant une paix industrielle ».

Mais dans cette définition, nous y trouvons aussi la limite du support que le syndicat peut apporter à de futurs ingénieurs qui travailleront dans l'entreprise. Lorsqu'un ingénieur provenant de l'externe se voit offrir un poste parmi nous, l'entreprise se met en mode négociation un-à-un avec le nouvel employé pour l'établissement du salaire d'embauche.

Dans ce contexte, l'entreprise s'est dotée d'une règle de gestion pour l'établissement du salaire d'embauche. Mais, parfois, leurs conseillers ne la respecte pas. En effet, nous avons remarqué que dans plusieurs situations, certains conseillers ressources humaines vont même jusqu'à enfreindre leur propre Code d'éthique (voir extrait à la fin de l'article). Avec tout le pouvoir démesuré que représente un employeur de la taille d'Hydro-Québec face au nouveau candidat, l'équité en prend parfois pour son rhume. Pour cette raison, nous sommes donc régulièrement confrontés à accueillir des ingénieurs avec des salaires inférieurs en ayant une expérience en génie similaire aux autres ingénieurs de l'interne, ou pire, embauchés en même temps.

Face à ce constat, nous devons intervenir et dans certains cas, nous sommes en mesure de renverser la vapeur. Par contre, dans plusieurs cas, nous sommes face au mur classique des Ressources humaines qui nous mentionnent « Le salaire d'embauche n'est pas conventionné, il s'agit d'un contrat entre l'employé et Hydro-Québec, nous ne pouvons le modifier. »

Les syndicats sont nés de la volonté des travailleurs de se regrouper afin d'unir leurs forces face à l'employeur et avoir un traitement équitable, selon la « photo » mais surtout de façon ordonnée. De cette façon, les conditions de travail ne dépendaient pas d'un principe d'attribution dépassé : la loi de la jungle. En anglais « FREE FOR ALL »

Malheureusement, tel que mentionné, il subsiste encore des vestiges de cette approche. Le plus flagrant de ces vestiges d'une époque dépassée est encore la détermination du salaire d'embauche des ingénieurs à Hydro-Québec. Pire, certains représentants des ressources humaines osent même mettre le fardeau sur le dos du SPIHQ en mentionnant « qu'ils ne peuvent donner un meilleur salaire malgré l'expérience démontrée du candidat, par souci d'équité envers les autres et parce que c'est inscrit dans la convention »

Bien que la frustration de réaliser que son salaire d'embauche n'était pas équitable soit un puissant moyen de recrutement de militants, ce n'est pas la voie privilégiée par le SPIHQ. En effet, notre organisation préfère miser sur des approches plus constructives axées sur un partenariat plutôt qu'un conflit avec l'entreprise.

En bout de ligne, si l'objectif est d'assurer un traitement équitable, tel que le mentionnent les plus hautes instances d'Hydro-Québec, pourquoi ne pas tout simplement inscrire le tout dans notre convention collective en toute ouverture et de façon transparente ? Il existe même un comité qui examine la totalité de la dotation en vertu de l'article 15, le Comité de Nomination des Ingénieurs. L'organisation de votre Syndicat est agile et véloce, n'en tient qu'à Hydro-Québec de démontrer sa réelle volonté d'équité et d'inclusion.

Extrait du code d'éthique d'Hydro-Québec

Nous agissons avec professionnalisme.

Nous exerçons notre travail avec compétence, responsabilité et dynamisme. Nous agissons fièrement à titre d'ambassadeur et d'ambassadrice d'Hydro-Québec dans le respect des encadrements.

Nous contribuons à la création d'un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif.

Notre façon d'agir fait en sorte que toutes les personnes que nous côtoyons se sentent reconnues et pleinement acceptées. Nous les traitons avec équité. Nous soutenons nos collègues et nous travaillons en équipe en tirant profit de nos différences.



**NICOLAS
CLOUTIER, ING.**
Président



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



**FRANÇOIS
MORASSE, ING.**
2^e vice-président



**DANIEL
BEAULIEU, ING.**
Secrétaire



**JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier

LA SURVEILLANCE DE L'EMPLOYEUR OU L'UTILITÉ DU « BIG BROTHER »



PAR **JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier

C'est en octobre 2022 qu'une nouvelle loi est entrée en vigueur en Ontario forçant les employeurs à informer les travailleurs qu'ils sont sous surveillance électronique. Il s'agit de l'aboutissement d'un projet de loi déposé en février dernier par la ministre du Travail qui affirmait : « Nous ne pouvons pas laisser nos travailleurs dans l'inconnu. »

En fait, rien de neuf sous le soleil, la surveillance électronique ne date pas d'hier. Ce qui est différent aujourd'hui, c'est l'obligation de le dévoiler, soit via une loi visant directement cette surveillance ou soit, comme au Québec, en vertu des lois sur les renseignements personnels.

Mais est-ce respecté ?

Avec l'arrivée soudaine et massive du télétravail, de nombreux employeurs ont mis en place ou intensifié leur surveillance mais sans nécessairement le mentionner aux travailleurs. Pour quelles raisons, nous y reviendrons plus tard.

Mais que signifie cette surveillance pour les travailleurs ? En gros, l'employeur peut suivre les mouvements des véhicules de sa flotte via GPS ou « bavards ». Il peut aussi suivre la position du cellulaire qu'il fournit gracieusement. Mais, il peut aussi épier les mouvements de souris, prendre des captures d'écran de temps à autre, enregistrer les pages web visitées, les touches de claviers tapées et même enregistrer vos rencontres Teams. Certaines personnes ont compris à la dure ce que l'employeur peut faire. En fait, il n'y a pas vraiment de systèmes où l'employeur ne peut s'immiscer, étant propriétaire des équipements et services qu'il vous fournit. Comme on l'a nous même vu en 2019, suite à une mise en demeure du SPIHQ, l'employeur a pénétré dans les boîtes courriels de plus de 400 ingénieurs, à leur insu, pour supprimer des courriels envoyés « par erreur ».

Il ne s'agit donc que d'une question de ressources et non de technologies.

Eh bien voilà qu'il en existe toute une panoplie de ressources dites « d'espionnage » facilitant grandement la tâche aux gestionnaires d'entreprises. Que l'on pense aux outils comme [Time Doctor](#), [Hubstaff](#), [Teramind](#), ou encore [GrayLog](#), pour ne citer que quelques-uns disponibles.

On peut aussi penser à la technologie « [Bluecoat](#) », implantée par Hydro-Québec il y a plusieurs années pour permettre entre autres, mais surtout, de décrypter les informations entre les sites transactionnels comme les banques. Existe-t-elle encore ? Achetée par Symantec en 2016, cette technologie est probablement aujourd'hui hautement plus évoluée et implantée à l'intérieur d'autres logiciels, mais assurément présente.

Si on revient à Graylog, pour lequel une petite [vidéo explicative](#) très intéressante est disponible sur leur site web, il s'agit d'un logiciel espion qui vient tout juste de faire jurisprudence. En effet, dans l'affaire du Syndicat des Professionnelles et Professionnels Municipaux de Montréal (SPPMM) contre la Ville de Montréal, devant l'arbitre Me Maureen Flynn, le Syndicat estime que l'employeur effectue une surveillance électronique illégale et que l'utilisation du logiciel « Graylog » équivaut à une surveillance constante ou continue des employés.

De son côté, l'employeur prétend ceci : « Toute entreprise responsable doit se munir d'un système de sécurité informatique compte tenu des attaques informatiques fréquentes auxquelles elle s'expose et surtout une entreprise publique... »

Les rapports de journalisation générés sont analysés et, par exemple, les 50 plus grands utilisateurs sont ciblés. S'ensuit alors une vérification individuelle par un « spécialiste » afin de trouver une situation potentielle d'abus. Tout est caractérisé. Les sites, les catégories, les durées, les heures d'accès, le tout afin de déterminer s'il y a une utilisation non conforme au Code de conduite.

Si c'est le cas, s'amorce ensuite une surveillance directe du poste de travail en y installant un « mouchard » pour débiter une enquête.

C'est à ce moment-là que l'on pourrait se retrouver dans une situation potentielle de surveillance constante et continue. Mais comme cette étape ne faisait pas partie du litige, cette question n'a pas été traitée par l'arbitre. Malheureusement.

Ainsi, en ce qui concerne la surveillance de l'employeur effectuée au moyen des logiciels espions, voici quelques-uns des passages clés du raisonnement de l'arbitre:

- [39] Des directives ont été mises en place afin de rappeler aux employés les règles strictes d'utilisation des appareils et des services technologiques mis à leur disposition. Le vol de temps et l'abus d'utilisation des outils informatiques étant susceptibles d'être disciplinés. Ces directives avisent aussi les employés que l'Employeur peut vérifier et contrôler l'utilisation des outils informatiques et les postes de travail.
- [42] Ces directives prévoient expressément le droit de l'Employeur de vérifier l'utilisation que font les employés de leur poste de travail et du service Internet. Ainsi, tout employé est au courant que l'Employeur procèdera à des vérifications de son poste de travail et de son utilisation. Il est au fait que l'utilisation de son poste de travail est journalisée et contrôlée.
- [46] Il est indéniable que les employés connaissent les attentes de la Ville quant à l'utilisation des outils informatiques mis à leur disposition et au droit de l'Employeur d'en vérifier l'utilisation. Ceci restreint significativement l'attente subjective raisonnable des employés du respect de leur vie privée à l'égard des consultations Internet qu'ils peuvent faire à l'aide de leurs codes d'utilisateur et de l'outil informatique fournis par la Ville, et ce, pendant leurs heures régulières de travail.

Malgré tout, l'arbitre se pose la question si « de telles mises en garde ou directives ne peuvent à elles seules anéantir toute expectative de vie privée en milieu de travail ».

Citant plusieurs jurisprudences, l'arbitre en vient donc à la conclusion que :

- [56] La navigation sur Internet n'est pas un droit acquis aux employés, il s'agit d'un droit d'accès pour les fins du travail. Les données analysées par le logiciel et consultées par l'Employeur dans les rapports de journalisation ne font pas partie de la sphère privée de l'employé. Les données vérifiées par l'Employeur s'apparentent à une compilation de données relatives à l'utilisation par les employés des biens qu'il met à leur disposition.
- [57] Un employé, dans de telles circonstances, ne peut avoir une attente subjective raisonnable quant au caractère privé des données générées par sa navigation sur Internet selon les paramètres ici en cause considérant de surcroît qu'il a connaissance des directives en vigueur qui lui indiquent les limites de son droit à la vie privée lorsqu'il utilise les outils informatiques mis à sa disposition par l'Employeur dans le cadre de son travail.
- [58] Ceci dit, même si une expectative de droit à la vie privée existait en pareil cas, l'atteinte serait des plus minimes et serait justifiée. En effet, comme relaté plus tôt, l'Employeur a démontré un motif rationnel, légitime et raisonnable d'utiliser le logiciel Graylog et les rapports de journalisation. Le logiciel Graylog assure une utilisation sécuritaire des outils informatiques. Il doit aussi pouvoir établir les cas d'abus ou de vol de temps d'autant plus qu'il a déjà constaté une utilisation non conforme et abusive d'Internet par le personnel et qui a conduit à l'implantation des multiples rappels auprès des employés.

Pour ces motifs, l'arbitre rejette donc le grief du syndicat. Ce dernier porte alors la cause en Cour supérieure, où l'Honorable juge Annie Breault donne encore raison à l'employeur en rejetant la demande de pourvoi en contrôle judiciaire. La conclusion de cette saga est claire:

- [43] ... Le raisonnement est complet, transparent et intelligible. Il considère adéquatement la preuve présentée et les critères applicables. La conclusion fait sans nul doute partie des issues possibles.
- [46] Ceci étant, l'arbitre conclut que la Ville satisfait au fardeau qui serait alors le sien d'établir la nécessité de l'atteinte et la proportionnalité du moyen utilisé dans l'atteinte de cette nécessité. En ayant à l'esprit le raisonnement détaillé de l'arbitre sur le volet traitant du droit à des conditions de travail justes et raisonnables, il est facile de comprendre que l'arbitre relie la nécessité au droit de l'employeur de vérifier le respect de ses politiques et la proportionnalité, au caractère peu intrusif du moyen utilisé par la compilation de données brutes.
- [47] À cet égard, une lecture globale de la sentence arbitrale, et plus particulièrement du volet traitant du droit à la vie privée, confirme, si tant que cela soit nécessaire, la compréhension qui doit être associée au paragraphe 36.
- [48] Encore ici, le raisonnement de l'arbitre et sa conclusion répondent aux impératifs de la raisonnable.

Que faut-il retenir de tout ceci ? En gros, la propriété de l'employeur, que ce soient ses équipements, ses terrains, ses installations, ne vous appartient pas et tout ce que vous faites peut être suivi, comptabilisé, analysé et enquêté. Vos allées et venues, les cartes d'accès, les caméras de surveillance, les logs sur vos ordinateurs, les positions GPS de votre cellulaire ou de la voiture, tout est là pour que vous puissiez offrir une prestation de travail professionnelle et ce, en toute sécurité.

Mais sachez qu'il n'est pas nécessaire de tomber dans la paranoïa. En demeurant professionnel et de bonne foi, tout ne sera que transparent pour vous. Les tribunaux n'admettent pas les vérifications de type « parties de pêche » et privilégient des doutes raisonnables quant à un geste fautif ou une utilisation abusive. L'employeur doit donc avoir un motif raisonnable pour procéder à la vérification ou à la surveillance de l'ordinateur fourni à son employé, par opposition à de simples soupçons.

L'important est d'être informé que ce « Big Brother » existe bel et bien mais par-dessus tout, que les entreprises ont le devoir de protéger les renseignements personnels et professionnels de ses employés mais aussi de ses clients et partenaires. Se protéger contre toute tentative d'intrusion ou de corruption des données ou de son réseau est primordial pour assurer la mission de base qui, pour Hydro-Québec, est de fournir l'électricité à la population.





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

Merci, Louis, pour ton implication soutenue avec nous.

Le Bureau

LES PROGRAMMES D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

PAR LOUIS
CHAMPAGNE,
ING., FIC.

Le contexte social

Au début des années 80, le gouvernement du Québec faisait adopter la Loi Parizeau, qui modifiait la loi d'Hydro-Québec, adoptée, elle, sous le gouvernement Godbout, au début des années 40. Cette nouvelle Loi faisait d'Hydro-Québec une compagnie à capital-actions, avec comme actionnaire principal le gouvernement du Québec et imposait une formule de dividendes à l'entreprise. Malgré quelques hésitations, le gouvernement allait en devenir l'actionnaire unique. De plus, la loi prévoyait qu'Hydro pouvait mettre sur pied des programmes d'efficacité énergétique; j'y reviendrai.

Le début des années 80 est marqué par une crise économique majeure : fermeture d'usines, augmentation du chômage, réduction drastique des revenus de l'état, faillites d'individus et d'entreprises, diminution de la demande d'électricité. Dans ce contexte, il fallait se poser des questions sur la poursuite des travaux de la Baie James. Le PDG d'alors, M. Boyd, redoutait l'opposition de groupes d'autochtones au projet et voulait profiter du moment. Le gouvernement a tranché, a reporté Grande-Baleine, M. Boyd dut quitter ses fonctions, et Guy Coulombe a pris sa place.

L'environnement prenait de plus en plus de place dans notre société. Les groupes environnementaux véhiculaient des idées parfois bizarres, mais comme ils faisaient beaucoup de bruit, ils avaient l'oreille des élus. N'en déplaise aux environmentalistes, je crois qu'Hydro-Québec avait déjà un bon dossier environnemental. Quelques années avant la création du Ministère québécois de l'environnement, un ingénieur hydroquébécois, Gaston Galibois, avait

réussi à convaincre ses patrons de créer la Direction Environnement. Plusieurs environmentalistes prétendaient que nous n'avions rien fait pour limiter la consommation d'électricité, que les centrales au gaz ou même les centrales nucléaires valaient bien mieux que les centrales hydrauliques, j'en passe et de meilleures. Il faut rappeler qu'à l'époque, les pluies acides représentaient la grande menace, qu'elles originaient des centrales au charbon ou à l'huile, ce qui explique la popularité du gaz.

Les premiers balbutiements

Pour mieux comprendre le contexte des grandes manœuvres en efficacité énergétique, il faut retourner en arrière. Les programmes de vente d'électricité pour chauffer les maisons datent du début des années 70 et visaient à permettre le financement de Churchill Falls. Au début, seules les nouvelles maisons pouvaient se chauffer à l'électricité, et le gouvernement avait alors obligé par règlement à mieux les isoler. Ensuite, à la fin des années 70, on a subventionné le remplacement du chauffage domiciliaire à l'huile par de l'électricité pour passer la Baie James. Cette dernière décision découlait de l'adoption de la politique de l'énergie du gouvernement du Québec. Elle prévoyait que le chauffage électrique serait privilégié en raison de sa disponibilité, et parce que nous n'exportons pas de capital vers les pays producteurs d'huile ou de gaz, le Bon Dieu nous donne son eau sans se faire prier. Bien entendu, les producteurs de gaz et d'huile ont crié au meurtre, alléguant que personne ne faisait ça sur la planète. Nous avons découvert que la Norvège aussi le faisait, et pour les mêmes raisons que nous.

Ces programmes de vente ne constituaient pas à proprement parler des programmes d'efficacité énergétique, le concept, promis à un bel avenir, n'existait pas encore.

Arrive Guy Coulombe

En 1981, Guy Coulombe est donc nommé PDG d'Hydro-Québec. Convaincu que l'entreprise est mal organisée et mal orientée, il s'engage résolument dans un programme de vente à rabais des surplus de la Baie James. Il croit dur comme fer que nous avons des surplus pour deux générations, et que nous ne pourrions pas payer pour la Baie James, ni même, quel malheur, le dividende de l'actionnaire! Il s'engage donc dans un programme massif de vente au secteur industriel. Remplacement de bouilloire à l'huile dans l'industrie lourde, promotion de l'électricité dans la serriculture et même pour les canons à neige des centres de ski, les ventes augmentent. Aux inquiets qui lui disent en passant, comme ça, que les surplus diminuent dangereusement, il répond que nos ventes et nos subventions vont sauver Hydro-Québec de la faillite. En plus, ces processus sont très efficaces, d'où le slogan L'électrefficacité (ce n'est ni une blague, ni un exercice de diction). En 1985, Robert Bourassa revient au pouvoir en promettant de faire la phase II de la baie James, des centrales hydrauliques en somme. Les deux hommes ont travaillé ensemble dans les années 70, en principe, ils s'entendent bien. Mais M. Bourassa avait déjà démontré qu'il tenait son bout pour faire des centrales hydrauliques.

Comme un malheur ne vient jamais seul, un incident à la digue Daniel-Johnson fait craindre le pire pour la sécurité de la digue, et le PDG se résigne à faire un déversement préventif. Enfin, une reprise économique s'amorce, contribuant à

fragiliser l'offre. Coulombe va mettre beaucoup de temps à prendre la mesure de ce qui se passe. Il faut dire qu'outre ces problèmes, sa réorganisation montre déjà des lézardes. En 1988, amer, il quitte Hydro en souhaitant un sens de l'humour à son successeur! Ses successeurs n'auront guère le choix, ils devront réaliser la phase II en vitesse. Mais pour calmer les environnementalistes, qui contestent à peu près tout ce que fait et ne fait pas Hydro-Québec, on promet d'ambitieux programmes d'efficacité énergétique.

L'efficacité énergétique en action

Jusqu'à la fin des années 80, l'efficacité énergétique avait surtout consisté à utiliser l'électricité de façon optimale en substitution à l'huile. Plusieurs environnementalistes, et non des moindres (par exemple, le ministre fédéral de l'environnement, un certain Lucien Bouchard), croyaient alors que le gaz était largement supérieur à l'électricité pour le chauffage. Nous commencions à peine à prendre conscience de l'importance des gaz à effet de serres. Mais il fallait montrer qu'Hydro faisait un effort pour réduire la consommation d'électricité, plusieurs groupes d'environnementalistes claignaient que nous devions faire quelque chose, que nous n'avions rien fait. Le gouvernement a demandé à Hydro de faire sa part, une notion difficile à quantifier.

Quoiqu'il en soit, vers la fin des années 80, outre que la demande dépasse toutes les prévisions, les coupures de budget et la réorganisation allaient avoir raison du réseau. En plus du programme de construction de la phase II, il a fallu des investissements massifs pour le remplumer. Ce qui n'empêchait pas les environnementalistes de continuer leurs récriminations. Le

gouvernement a emboité le pas et exigé des cibles d'économies d'énergie substantielles résultant de programmes agressifs d'efficacité énergétique. En commission parlementaire, Hydro est arrivée avec une cible de réduction ambitieuse : 10 térawattheures, rien de moins. Pour donner une idée de l'ampleur de l'engagement, la centrale Gentilly II produisait alors à peu près 4 térawattheures par année.

Bien que certains environnementalistes trouvaient encore à redire, la proposition reçut, en général, un accueil favorable.

Je dois avouer que je faisais partie des sceptiques. J'ai cherché longtemps comment on était arrivés à cet objectif. En toute honnêteté, je dois vous avouer que je cherche encore. J'ai vu il n'y a pas si longtemps un expert par ailleurs généralement crédible sortir à peu près la même cible. À l'époque, l'explication la plus plausible m'a été fournie par un collègue qui connaissait ce milieu. Il m'a présenté son hypothèse, et il a insisté, répété et martelé que ce n'était qu'une hypothèse. Il suspectait que ceux qui avaient estimé la cible avaient utilisé les résultats d'un programme d'un état américain dont le climat est comparable au Québec, le Minnesota par exemple. Ils avaient supposé qu'en utilisant une règle de trois pour ajuster les populations, on pouvait déduire les résultats ici de ce programme et établir la cible. Le seul problème, c'est que les maisons de cet état avaient une isolation très inférieure aux nôtres; notre réglementation, adoptée au début des années 70, avait produit des effets durables, mais trop discrètement. Les auteurs de l'étude l'ignoraient et auraient comparé des choux et des oranges!

Toujours dans un esprit d'apaisement des râteaux, deux programmes d'efficacité méritent d'être rappelés, les pommes de douche et les thermostats de précision. Tous deux ont été lancés avec tambours et trompettes...

Il s'agissait de distribuer aux clients une pomme de douche efficace, et des thermostats de précision de fabrication québécoise. Dans un cas comme dans l'autre, bien malin qui peut savoir combien de wattheures auront été épargnés. Les hypothèses d'économie reposent sur des sondages plus ou moins précis, et d'autres hypothèses encore plus difficiles à vérifier.

Ces programmes ont peut-être calmé quelques excités, mais ont produit bien peu de résultats mesurés. Il aurait fallu une culture projet un peu plus enracinée dans ce groupe. On a étudié des mesures de toutes sortes. On a pensé à des tarifs différents selon l'heure du jour, à débrancher le réservoir d'eau chaude pour déplacer la pointe. On a étudié des modèles de maisons intelligentes, la domotique avant qu'on lui trouve un nom, mais en pratique rien de concret n'en est sorti.

Hydro a également étudié les endroits mal isolés (des quartiers modestes des villes) pour évaluer ce qu'il en coûterait pour mettre ces

habitations aux normes. Mais ça pose d'autres problèmes : Qui va payer pour les travaux? (On a vite réalisé que ce serait cher.) Qui bénéficierait des largesses d'Hydro? Les bénéficiaires accepteraient-ils de payer une partie des travaux? Les autres clients allaient-ils sauter de joie à l'idée de voir leurs factures d'Hydro contribuer à réparer des maisons, alors qu'eux-mêmes avaient accepté de payer plus cher leurs maisons parce que mieux isolées et chauffées à l'électricité?

Et, pendant que se déroulaient ces études et ces discussions, la popularité du gaz ne cessait de décroître. Des études scientifiques de plus en plus nombreuses annonçaient un réchauffement de la Terre en raison des gaz à effet de serres pour le milieu du XXI^{ème} siècle, et les observations non seulement les confirmaient, elles donnaient même à croire que ça allait plus vite que prévu. Déjà, lors du verglas, le dérèglement du climat était pointé du doigt comme cause probable. Dans ces conditions, tous les combustibles fossiles devaient disparaître progressivement, et se faire remplacer par d'autres moyens : l'hydroélectricité, l'éolien, même le solaire.

Un tel contexte pose la question du bricolage de programmes d'efficacité électrique coûteux. Réduire la consommation électrique

en utilisant Hydro-Québec, ça sonne curieusement. Qui bénéficierait de ces économies? L'industrie lourde, qui vient raffiner ici des minéraux qu'elle s'empresse d'exporter vers d'autres usines? La vraie efficacité, l'efficacité utile ne consisterait-elle pas plutôt à remplacer le gaz par de l'électricité d'origine hydraulique ou éolienne?

Une contribution du SPIHQ

Enfin, il faut rappeler une contribution du SPIHQ à ce débat. Vers 1995, lors de la Commission itinérante sur la politique de l'énergie au Québec, présidée par Alban D'Amours, nous avons conjointement présenté un mémoire avec GRAME, un groupe environnemental sérieux, il y en avait alors, et je suis sûr qu'il y en a encore. En un mot comme en mille, nous y recommandions de taxer le carbone à l'achat d'hydrocarbures, la taxe verte qu'a fini par adopter le Gouvernement du Canada. À ma connaissance, au Québec, et possiblement même au Canada, ce fut une première. Nous considérions que ce serait un moyen simple et efficace de réduire la consommation d'hydrocarbures. Nous nous étions alors inspirés de mesures semblables en Europe du Nord. Ça n'a rien de spectaculaire, la réglementation, mais en définitive, c'est ce qu'il y a de plus efficace.



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.

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

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



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

ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE

ANCRAGES CANADIENS



HEGEDUS

Division Amcan-Jumax Inc.

*Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957*

ISO 9001: 2015

www.ancragescanadiens.com

UCAN

WALTER

Milwaukee

BOSCH

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

SSQ : RESTONS VIGILANTS!



PAR **FRANÇOIS MORASSE, ING.**
2^e vice-président

En 2020, Hydro-Québec prenait la décision de mandater la compagnie SSQ pour la gestion de nos différents régimes d'assurances. Que ce soit notre couverture advenant notre décès, une absence au travail reliée à notre état de santé ou encore le remboursement de frais médicaux, tout est dorénavant centralisé chez SSQ. Ce changement important méritait bien que notre Syndicat y jette un coup d'œil. C'est dans ce contexte que j'ai fait, en 2021, une analyse des documents des différentes polices d'assurances de la SSQ.

Des différences entre nos anciennes polices et les nouvelles, il y en a. À l'occasion, on peut constater certaines améliorations, et dans certaines clauses, il apparaît une régression. De toutes ces différences, il y en a une que je retiens plus particulièrement et qui a un impact sur nos proches, enfants ou conjoint(e). Selon les textes lus, ces proches doivent résider au Canada pour être couverts par nos différentes polices d'assurances.

Prenons un exemple simple : vous avez une enfant sportive qui décroche une bourse d'étude à l'université de Clarkson dans l'état de New York. Elle a son logement dans les résidences de l'université, décroche un travail dans un magasin de vêtements dans la petite ville de Potsdam et revient vous voir seulement pendant la période des fêtes. Soudainement, lors d'un camp d'entraînement en septembre, elle se fracture un poignet pendant la pratique de hockey. Selon les nouveaux termes utilisés dans la police d'assurance de SSQ, elle ne serait pas couverte : pour une 2^e fois Outch, ça fait mal.

C'est de ce genre de différence dont discute notre comité AVSO présentement avec les intervenants d'Hydro-Québec. En plus de ces différences que je qualifierais d'identifiables, il y a toutes les autres différences qui surgissent par la pratique et qui n'apparaissent pas dans les textes. Il faut donc rester vigilants.

Si vous constatez, par exemple, qu'un médicament vous était remboursé et que maintenant il ne l'est plus ou que vous avez certains questionnements, vous pouvez contacter le syndicat. Ne prenez jamais un refus comme définitif. Le comité AVSO pourra analyser la situation et entamer des démarches pour tenter de corriger la situation.

Notez qu'à partir du 1er janvier 2023, SSQ deviendra officiellement BENEVA, ce qui devrait, normalement, être transparent. À suivre.



RETOUR SUR LA SÉANCE D'INFORMATION EN LIEN AVEC LA FORMATION



PAR **KEYVAN
MALEKI, ING., PH.D.**

Responsable du Comité
Formation et
membre du comité
Reclassification

En novembre dernier, le comité Formation en collaboration avec les Ressources humaines (RH) et la Direction de Développement des Compétences (DDC) a présenté aux membres, de façon virtuelle, une séance d'information. Cette séance présentait aux membres les offres de formation disponibles à l'entreprise. Celle-ci a eu un véritable succès auprès des membres avec plus de 240 inscriptions.

Le comité Formation était préoccupé par la faible participation des membres aux formations. En effet, l'analyse des données des derniers cycles de formation révélait qu'en moyenne, la moitié des ingénieurs n'avaient pas déposé leur plan de formation à temps. De plus, la compilation des données provenant des feuilles de temps des ingénieurs démontrait que deux tiers des ingénieurs n'avaient pas suivi de formation technique avec le code 1FTI et un tiers n'avait pas du tout de formation (ni 1FTI ni 1FOR)! Soulignons que la situation a même été aggravée depuis la pandémie en télétravail !

Face à cette situation, le comité Formation a entrepris plusieurs actions. D'abord, nous avons fait part de la situation à nos interlocuteurs des RH. Plusieurs messages ont par la suite été diffusés de la part des RH aux gestionnaires afin de les sensibiliser au dépôt et à l'approbation à temps des plans de formation des ingénieurs.

D'autre part, plusieurs actions ont aussi été entreprises par le SPIHQ, telles que la publication de nombreux messages pyramidaux, la sollicitation des membres par leur délégué, etc.

Afin d'améliorer encore davantage la participation des membres aux formations, le comité Formation a



proposé un projet aux RH afin de promouvoir et de mettre en évidence les outils et les plates-formes de formation mis à la disposition des membres via l'application AgiliT. Cette initiative a pris la forme d'un midi-conférence où le personnel responsable de la direction du Développement des compétences (DDC) présentera en détail ces outils afin de susciter l'intérêt des membres.

Le comité a réussi à réaliser ce projet et a donc organisé une séance d'information en novembre dernier. Cette séance a été offerte en mode virtuel à midi et a attiré l'attention de plus de 140 ingénieurs.

La séance a débuté avec le mot de bienvenue du président du SPIHQ. Par la suite, le responsable du comité a rappelé certains aspects importants de l'article 27 de la convention collective en lien avec la formation. Il a, par la suite, présenté les statistiques décevantes quant au nombre de plans de formations déposés ainsi que celles sur la participation des membres aux formations selon les codes 1FTI et 1FOR compilés de leur feuille de temps. Plusieurs commentaires reçus à la fin de la présentation révélaient que les statistiques partagées étaient choquantes pour les participants !



Le responsable du comité a résumé sa présentation en trois consignes principales :

- Profiter des formations payées mises à notre disposition par Hydro-Québec;
- Être en harmonie avec la gestion dans le choix et la réalisation de nos formations; et
- Utiliser les codes appropriés dans la feuille de temps à la suite de nos formations.

La séance s'est poursuivie avec la présentation des représentants de la DDC sur les offres de formation disponibles dans l'entreprise via l'application AgiliT. Ils ont mentionné que l'ancien contrat-cadre avec la firme CFC avait tiré à sa fin et une nouvelle série de contrats-cadres a été établie avec les firmes spécialisées pour offrir des formations aux employés d'Hydro-Québec. Ils ont rassuré les membres du comité quant à la stabilité du service offert avec les nouvelles firmes, au moins pour les cinq prochaines années, due à la signature récente de leur contrat-cadre.

Les plates-formes présentées étaient :



En premier lieu, AFI, offerte par Edgenda.

Il s'agit d'une offre de formations en sessions publiques ou privées, en classe présentielle ou virtuelle synchrone pour développer les compétences comportementales et bureautiques.



Deuxièmement, Percipio.

Les représentants de la DDC nous l'ont présenté comme étant l'équivalent de Netflix en formation !

Focalisé sur des besoins, Percipio contient une panoplie de formations ciblées avec de courtes vidéos (parfois cinq minutes) et des autoformations.

Percipio donne accès à plus de 2000 cours de qualité (dont 1400 en bureautique) adaptés aux compétences du marché et en lien avec les besoins identifiés à Hydro-Québec.

Percipio possède une interface simple à utiliser (user-friendly) facilitant l'accès et la recherche de formations.



Troisièmement, LinkedIn Learning est une autre plateforme offerte par la fameuse entreprise LinkedIn active en réseau social professionnel. Le contenu de ces formations est plutôt ciblé pour les employés du groupe Technologie d'Information et de Télécommunication (TIC).

Mentionnons que les plates-formes introduites ci-haut s'adressent à l'ensemble des employés et ciblent les relations interpersonnelles, les aptitudes comportementales ou les compétences en bureautique et en informatique. Toutefois, les représentants de la DDC nous ont assuré que les besoins spécialisés et particuliers des ingénieurs ont aussi été pris en considération. À cet effet, une entente a été conclue avec deux établissements universitaires reconnus à Montréal.

Il s'agit de l'ÉTS et des HEC.



Ces ententes comportent des rabais corporatifs et des démarches simplifiées pour donner accès à la panoplie de formations techniques et de gestion. Ces informations sont toujours disponibles via AgiliT pour faciliter l'accès des ingénieurs aux formations.

La séance s'est terminée par une période de questions/réponses avec une vive participation des ingénieurs présents. Les nombreux commentaires positifs et remerciements reçus après l'événement ont démontré l'appréciation des membres. Soulignons que toutes les présentations sont disponibles sur le site du SPIHQ dans l'espace réservé aux membres sous le comité Formation.

Le comité Formation s'efforce d'offrir un service de qualité aux membres afin d'améliorer et de faciliter la réalisation de votre plan de formation. Si vous avez à cœur la promotion de notre profession et désirez apporter votre aide à vos consœurs et vos confrères, le comité Formation est l'endroit idéal pour vous. Les postes à pourvoir sont présentement affichés dans les Échos du Conseil ou sur le site web du SPIHQ. C'est une expérience inédite vous permettant de connaître l'entreprise, le syndicat, la convention collective et de rencontrer plusieurs membres. Communiquez avec votre comité à l'adresse formation@spihq.qc.ca.

IMPARTITION



PAR **FRANÇOIS
MORASSE, ING.**
2^e vice-président

Définition Larousse :

Stratégie d'une entreprise qui se procure à l'extérieur des biens matériels ou des services, au lieu de prendre elle-même en charge leur production ou leur fourniture. (Les différentes techniques d'impartition sont la sous-traitance, la franchise, la concession, la licence d'exploitation.)

Définition Reverso (voir internet) :

Fait de sous-traiter certains travaux

Définition Notre temps (voir internet) :

Fonctionnement économique qui consiste à se procurer à l'extérieur des biens et des services au lieu d'en assurer la production.

Quelle que soit la recherche que vous ferez pour bien comprendre la portée de ce mot de onze (11) lettres, vous constaterez que toutes les définitions de ce mode de fonctionnement ont un point commun : la sous-traitance. Et ce terme hypocrite relativement nouveau (inventé vers la fin du XX^{ème} siècle) est régulièrement utilisé par quelques-uns de nos directeurs. L'impartition devient tellement populaire qu'elle apparaît maintenant dans le titre d'unités (Planification et Impartition) dans les organigrammes d'Hydro-Québec.

Présentement, ce mode de gestion ne semble pas toucher directement notre population d'ingénieurs. Cependant, l'impartition est présentement en expansion dans l'entreprise et affecte principalement nos collègues des métiers (couramment appelés le 1500). En effet, Hydro-Québec fera dorénavant appel à la sous-traitance pour effectuer l'entretien préventif et correctif de notre réseau de transport. On ne parle plus de projet. C'est carrément l'introduction de contracteurs pour la maintenance régulière faite normalement par les Hydro-Québécois.

Cette stratégie utilisée par l'entreprise pour effectuer la mission de base des employés d'Hydro-Québec inquiète à trois niveaux : économique, syndical et technique. Économiquement, si on regarde le contrat octroyé récemment au poste Bergeronnes à la compagnie Hitachi, il en coûtera trois (3) fois plus cher à Hydro-Québec que si elle avait fait faire les travaux d'entretien par ses propres employés. Si on étend cette stratégie à plus grande échelle, il ne faudrait pas se surprendre d'une augmentation des tarifs d'électricité pour palier à cette augmentation des charges d'exploitation.

Syndicalement, d'un point de vue du SPIHQ, la possibilité d'utiliser des ingénieurs de maintenance provenant des entreprises comme GE Power Grid, Hitachi ou Siemens vient de considérablement augmenter. Comme disait si bien une bonne amie des Ressources humaines : « C'que tu donnes à Pitou, tu le donnes à Minou... et l'effet contraire s'applique également mon François ». En résumé, si cette idée d'impartition est bonne pour retirer certains travaux aux travailleurs du 1500, cette recette pourrait également être appliquée pour les autres accréditations syndicales.

Et enfin, techniquement, lorsque notre entreprise confie à l'externe de tels travaux, il y a nécessairement une perte d'information et d'expertise. À titre d'exemple, au poste Bergeronnes, comment pourra-t-on connaître l'état de nos équipements si nous n'accédons plus à ceux-ci? De plus, advenant un bris soudain, qui sera appelé à faire les correctifs s'il n'y a plus personne de compétent dans l'entreprise pour réparer les équipements? La perte d'expertise avec cette stratégie de maintenance ne peut que s'intensifier.

Cette situation sera probablement un enjeu lors du renouvellement de la prochaine convention collective. Il y aura de sérieuses discussions entre les syndicats et la direction d'Hydro-Québec sur cet aspect. En tant que militant auprès du SPIHQ, ou en tant qu'ingénieur dans mon emploi de tous les jours, je profiterai de toutes les tribunes pour manifester mon profond désaccord avec ce mode de gestion. C'est notre rôle d'ingénieur et je vous invite à le faire professionnellement mais fermement auprès de vos directeurs.



ASSURANCES 2022-2023 : RENCONTRE AVEC HYDRO-QUÉBEC



PAR **SÉBASTIEN GUILLON,**
ING.

Membre du comité
Avantages sociaux et
responsable du comité
Gestion du Fonds d'éventualité

Le 4 novembre dernier, Hydro-Québec nous a présenté le bilan des régimes suivants :

- Régime collectif d'assurance maladie, hospitalisation et santé
- AVCB : régime collectif d'assurance vie collective de base
- AVCC : régime d'assurance vie collective complémentaire
- RPS : régime de protection salariale

Rappelons que les montants d'assurance HQ sont basés sur des bilans financiers tenant compte des dépenses réelles et des cotisations. Ils permettent d'établir les taux de cotisation de l'année 2023.

Nous, adhérents et HQ, payons, cotisons, principalement ce que nous dépensons nonobstant les frais de l'assureur et les taxes. Les différences entre les assurances HQ et vos assurances personnelles sont détaillées dans l'article de l'Écho du printemps intitulée Assurances HQ vs Privées que de différences !.

En résumé : en 2023, la majorité des tarifs seront identiques à 2022. En effet, les hausses de tarifs en 2023, selon les types d'assurance, seront :

- Médicaments, hospitalisation, santé et frais médicaux : aucune hausse
- Frais dentaires, paramédicaux et visuels : baisse moyenne de 11,1 %
- Assurance vie de base (AVCB) : aucune hausse
- Assurance vie complémentaire (AVCC) : aucune hausse
- Régime de protection salariale (RPS) : hausse de 15 %

Trois arrangements financiers dans les assurances

Lors de la rencontre, il nous a été présenté trois arrangements financiers, trois ententes possibles, entre assurés et assureurs. Vos assurances personnelles sont du type **pleinement assuré**, ceux avec Hydro-Québec sont du type **rétribution bilatérale**. Il y a une troisième qui est **l'auto-assuré**.

L'arrangement **pleinement assuré** correspond à vos assurances personnelles. Le risque financier est assumé en totalité par l'assureur. Le surplus ou déficit appartient à l'assureur. La tarification future peut considérer l'expérience de l'assuré (exemple votre prime augmente si le nombre d'accident augmente).

L'arrangement **rétribution unilatérale ou bilatérale** est celui présent à Hydro-Québec. Le partage du risque financier se fait entre le preneur (HQ) et l'assureur. Il y a une comptabilisation des surplus ou déficits via des rapports financiers. Dans la **rétribution unilatérale**, le surplus appartient au preneur (HQ) mais le déficit à l'assureur. Dans la **rétribution bilatérale**, le surplus et le déficit appartiennent au preneur (HQ). C'est le cas dans la majorité de nos assurances HQ.

Le dernier arrangement financier est **l'auto assuré**. Il est minimal. L'assureur s'occupe seulement des services administratifs. Le preneur assume le risque financier en totalité et paie le coût réel (réclamations + frais).



Nos assurances à HQ sont majoritairement à **réretention bilatérale**. C'est le cas pour l'AVCB, l'AVCC, l'assurance santé (médicaments, santé et frais médicaux, dentaires, paramédicaux et visuels) et l'assurance voyage. Le seul **pleinement assuré** est le RPS (Régime de protection salariale).

Analyse de renouvellement

Comme nos assurances sont à réretention bilatérale, nous allons vous présenter les rapports financiers annuels de chacune dans les prochains paragraphes. L'analyse de renouvellement des primes (tarifs) se fait selon l'approche suivante:

$$\text{Prime Futures} = \text{Réclamations projetées} + \text{Frais administratifs}$$

Les **primes futures** sont les tarifs futurs à appliquer, ici en 2023, et servent à couvrir les **réclamations projetées** (les dépenses prévues) et les frais. Les réclamations projetées (les dépenses projetées) sont basées sur les résultats d'expérience passé sur plusieurs années, les réserves accumulées (à HQ), le niveau d'inflation et l'utilisation des assurés, la mise en commun des dépenses de chacun et la démographie des assurés. Les frais administratifs tiennent compte de l'administration du régime, le niveau de risque et de profit, et les taxes à appliquer.

Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé

En 2023, aucune hausse pour les médicaments, hospitalisations, psychologues, psychiatres et autres frais médicaux et une baisse moyenne de 11,1 % pour frais paramédicaux, dentaire et visuels. Le taux annuel de prime applicables en 2023 des modules bonifié et enrichi pour l'assuré aura une baisse entre 0 \$ et 243,90 \$, selon le type de protection (individuelle, Monoparentale, Couple ou Familiale).

Portrait des participants

Rappelons que pour les ingénieurs, les protections d'assurance sont divisées en trois modules. Le module de base, dans lequel HQ assume le coût entier, et les modules bonifié et enrichi dans lesquels les employés contribuent. L'excédent de 107 % du coût du module de base est assumé par l'employé pour les modules bonifié et enrichi.

Lors de la rencontre, le portrait « participants non SCFP » comprenant les catégories constables, ingénieurs, scientifiques et non syndiqués selon les modules est le suivant :

Modules	Base	Bonifié	Enrichi	Non-participant	Total
Participants non SCFP	716	1128	3008	393	5245
	14 %	22 %	57 %	7 %	100 %

La vaste majorité (79 %) des participants non SCFP optent pour les modules enrichi ou bonifié.

Le nombre total de tous les participants au régime est autour de 38 906 en 2022 (près de 38 686 en 2021). Les employés représentent 49,08 % et les retraités 50,92 % en 2022. C'est très similaire à 2021.

Nous allons présenter les résultats des ententes financières qui sont facturées aux ingénieurs soit l'entente financière 1 et l'entente financière 2. L'assurance voyage entièrement à la charge de l'employeur n'est pas discutée sinon que le coût a été réduit de 75 % en 2023 vu le faible nombre de voyage observé.

Bilan couverture générale : pas de hausse pour 2023

La couverture générale (entente financière 1) est la plus commune à toute la population d'Hydro-Québec. Elle inclut principalement les médicaments, psychologues/psychiatres, les hospitalisations et autres frais médicaux. Les frais paramédicaux, dentaires et visuels sont exclus et font plutôt partie de l'entente financière numéro 2.

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!

Avantages pensés pour les employés des services publics

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

Rabais exclusif sur chaque assurance auto, habitation ou véhicule de loisirs parce que vous êtes membre du SPIHQ

Économisez en regroupant vos assurances

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

Obtenez une soumission!
beneva.ca/spihq | 1 855 441-6018

beneva



Isabelle St-Louis
Conseillère
en francisation



Beneva désigne La Capitale assurances générales inc. en sa qualité d'assureur. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. Certaines conditions et exclusions s'appliquent.
© 2022 Beneva. Tous droits réservés. ^{MD} Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce déposées et utilisées sous licence.



*Toute l'équipe
du SPIHQ
Vous souhaite de
Joyeuses Fêtes!*

*Nos bureaux seront fermés
Du 24 décembre 2022 au 2 janvier 2023*

Le surplus cumulé du régime est de 26,7 M\$ au 31 Décembre 2021. Il est projeté de le diminuer et d'atteindre 24,5 M\$ au 31 Décembre 2022. Cela représentera 31 % de la prime annuelle de 2022

L'analyse du renouvellement indique un ratio d'expérience projeté pour 2023 de 106,8 % ce qui indique que les dépenses seront légèrement plus fortes que les revenus. Contenu d'une prévision de déficit projeté pour l'année 2022 de 2,2 M\$, similaire à 2021 qui s'élevait à 2,3 M\$, et du coussin provenant du surplus cumulé, soit près de 31 % des primes prévus, Hydro-Québec considère que la situation ne nécessite pas d'augmenter les tarifs pour compenser. Aucune hausse des primes ne sera donc appliquée pour l'année 2023 tout comme ce fut le cas en 2022-2021-2020.

Frais paramédicaux, dentaires et visuels : baisse de 11,1 % en 2023

Ces frais divers sont représentés sous l'entente financière numéro 2. Le surplus cumulé au 31 décembre 2021 est 2,2 M\$. Il est projeté d'atteindre 2,8 M\$ pour le 31 décembre 2022, soit près de 41 % de la prime annuelle de 2022.

L'analyse du renouvellement indique un ratio d'expérience projeté pour 2021 de 94,2 % ce qui indique que les dépenses seront plus faibles que les revenus. Compte tenu de la hausse de 9,9 % en 2022, du surplus cumulé, du surplus projeté et de la situation actuelle, il y a une baisse moyenne de 11,2 % pour l'année 2023.

Tarification annuelle de base pour 2022

Pour les ingénieurs, selon les montants fournis par Hydro-Québec, la tarification dans les modules enrichi et bonifié est présentée dans le tableau suivant où les montants indiqués sont les taux annuels.

Module	Type	Baisse 2023 (pour ing.)	Tarif 2023 (pour ing.)	Tarif 2022 (pour HQ)
Base	Individuelle	0 \$	0 \$	1 037,92 \$
	Familiale	0 \$	0 \$	2 438,02 \$
Bonifié	Individuelle	-13,88 \$	349,32 \$	1 110,57 \$
	Familiale	-76,07 \$	1 113,11 \$	2 608,68 \$
Enrichi	Individuelle	-91,37 \$	798,61 \$	1 110,57 \$
	Familiale	-243,90 \$	2 080,60 \$	2 608,68 \$

Par exemple, la tarification familiale, selon les chiffres d'Hydro-Québec serait une baisse globale annuelle variant entre 13,88 \$ et 243,90 \$ pour les ingénieurs selon le module.

Il n'y a pas d'augmentation de la contribution d'Hydro-Québec car la part de cette dernière est haussée annuellement selon la hausse de l'entente financière 1. Comme l'entente 1 n'augmente pas en 2023, la contribution d'HQ reste la même qu'en 2022-2021-2020.

Historique des tarifications

Depuis 2014, nous observons une hausse moyenne des tarifs de 3,9 % pour l'entente financière 1, et de 3,42 % pour l'entente financière 2.

Année	Couverture Générale (no 1)	Frais paramédicaux, dentaire et vision (no 2)
2023	0 %	-11,1 %
2022	0 %	9,9 %
2021	0 %	-5 %
2020	0 %	0 %
2019	10 %	2,9 %
2018	5 %	5,5 %
2017	0 %	11,9 %
2016	9 %	7,8 %
2015	2 %	5,5 %
2014	9 %	7,8 %
2013	3 %	5,5 %
Moyenne annuelle	3,45 %	2,39 %

Des prévisions 2023 sont publiquement disponibles. Aon indique une augmentation de 6,5 % et plus pour 2023 du côté US *“Average costs for U.S. employers that pay for their employees’ health care will increase 6.5 percent to more”*. Mercer Marsh Benefits indique une augmentation au Canada de 7,0 % pour 2023 et pour WTW c’est plutôt 6,5 % pour le Canada en 2023. Il est heureusement indiqué que la COVID-19 et surtout l’incertitude économique rendent encore une fois les projections hasardeuses.

L’absence d’augmentation de cotisation d’Hydro-Québec est très loin de ces prévisions et s’explique par les surplus accumulés et l’absence de hausse marquante dans les dépenses.

Régime d’assurance vie collective de base (AVCB)

Il n’y aura aucune augmentation pour le régime de base. Le taux de prime applicable sera le même que le 1^{er} janvier 2022 soit de 1,14 \$ par mois par tranche de 1 000 \$ d’assurance (1,08 \$ en 2021, 1,03 \$ en 2020, 0,98 \$ en 2019 et 0,94 \$ en 2018). Le taux annuel en 2023 sera pour l’Option A de 6,82 \$, pour l’Option B de 13,64 \$ et pour l’Option C de 20,46 \$.

Le surplus cumulé du régime est de 2,088 M\$ au 31 Décembre 2021. Il est projeté de l’augmenter pour atteindre 3,47 M\$ au 31 Décembre 2022. Cela représentera 13 % de la prime annuelle de 2022.

Hydro-Québec a atteint son objectif de ramener le surplus cumulé dans l’intervalle de 10-25 % de la prime annuelle. Sa projection d’expérience sur le passé n’indique pas de déficit prévisible important. Afin d’éviter d’augmenter son surplus, Hydro-Québec maintient donc son taux de 2021 pour l’année 2022. Il n’y a pas de hausse en 2022 pour l’AVCB.

Nous avons regardé les chiffres du 1^{er} juillet d’une année donnée au 30 juin de l’année suivante entre 2011 et 2022. Le nombre d’adhérents est passé de 36 362 en 2011-2012 à 42 074 en 2021-2022. Les prestations payées (les dépenses) ont augmenté de 15,68 M\$ à 23,39 M\$. Les primes (les cotisations) ont aussi suivi passant de 18,7 M\$ en 2011-2012 à 26,68 M\$ en 2021-2022. Si on compare par adhérent, les cotisations / dépenses sont en 2011-2012 de 516 \$ / 431 \$ et en 2021-2022 de 634 \$ / 569 \$ par adhérent. Il est intéressant de noter que l’écart par adhérent s’est réduit entre le montant cotisé et les dépenses, en 2011-2012 il était de 84 \$ par adhérent alors qu’en 2021-2022 il est plutôt de 65 \$ par adhérent. Autrement dit, la population augmentant, il est probable que la mutualisation¹ du risque de décès a réduit la marge de sécurité à appliquer. L’affirmation plus on est nombreux et moins ça coûte chère semble de nouveau se confirmer !

Régime d’assurance vie collective complémentaire (AVCC)

Il n’y a pas de hausse ou de baisse de primes pour l’AVCC en 2023. Le taux applicable en 2023 demeure donc le même qu’en 2022.

Ce régime est offert jusqu’à l’âge de 65 ans. La majorité des assurés (65,4 %) ont choisi l’option F (trois fois le salaire). Il est important de noter que l’AVCC s’applique conjointement avec l’AVCB.

Le surplus cumulé du régime est de 1,05 M\$ au 31 décembre 2021. Il est prévu un surplus cumulé de 1,1 M\$ au 31 décembre 2022. Cela représente un surplus de 20 % de la prime annuelle.

Quant au ratio de perte avec frais, le résultat d’expérience des 7 dernières années indique qu’il se situe à 105,1 %. Cela signifie que les entrées d’argent sont inférieures aux sorties, favorisant une cotisation supplémentaire. Toutefois, ce régime affiche une certaine variabilité des montants de réclamation, tributaire du nombre fluctuant de décès. Un surplus cumulé entre 25-50 % est habituellement recherché. Cette année Hydro-Québec semble se satisfaire de 20 % et n’augmente pas les tarifs en 2023. Le taux applicable en 2023 reste le même qu’en 2022 et 2021.

¹ « La mutualisation du risque est une répartition du coût de la réalisation des risques entre les membres d’un groupe d’assurés, qui partagent la même possibilité d’être victimes d’un sinistre. ». « Le système de mutualisation protège la viabilité des régimes privés du risque de réclamations majeures. Il préserve aussi les personnes bénéficiant de la couverture d’une hausse de prime inabordable. » Pour plus d’informations, consulter l’article Principe de Mutualisation Dans Les Assurances dans l’Écho de l’été 2019.

² Le montant versé dans le cadre de l’AVCC se fait en déduisant le montant provenant de l’AVCB

Régime de protection salariale : hausse de 15 % en 2023

Ce régime est le seul du type **pleinement assuré** c'est-à-dire que les surplus/déficits appartiennent non pas à Hydro-Québec mais à l'assureur privé et lui seul assume le risque financier. C'est similaire à vos assurances personnelles.

Rappelons que ce régime, qui s'adresse aux ingénieurs temporaires, couvre deux périodes d'invalidité. La première, jusqu'à 26 semaines d'invalidité est assumée 100 % par Hydro-Québec et couvre 90 % du salaire de base. La deuxième, après 26 semaines d'invalidité, est assumée 100 % par l'employé et couvre 50 % du salaire de base.

En 2023, il y aura une hausse autour de 15 % tel que prévu avec l'assureur privé au niveau de l'augmentation maximale. Elle est basée sur une analyse d'assureur avec des hypothèses/estimations relativement mouvantes et plutôt bénéfique pour l'assureur privé. Rappelons que le tarif avait aussi augmenté en 2022 de 7,5 %. Il reste qu'en 2023, le taux de primes en pourcentage du salaire de base par période de paie passera de 0,373 % à 0,429 % pour les prestations non indexées et de 0,424 % à 0,488 % pour les prestations indexées soit une augmentation estimée de l'ordre de 1,88 \$ à 2,15 \$ par paie. L'impact financier de la hausse reste modeste.

Information sur les remboursements payés par type de soins

Pour les employés non syndiqués, les ingénieurs, les scientifiques et les constables, les types de soins les plus communs dans le module enrichi sont les médicaments (54,0 %), les soins dentaires (18,7 %) et les frais de laboratoire et examens de diagnostics (4,7 %). Les soins paramédicaux combinés (chiropraticien, physiothérapeute, massothérapeute et autre professionnel) représentent 14 % des prestations payées.

Pour les employés ayant le module bonifié, les types de soins les plus communs sont les médicaments (66,6 %), et les frais de laboratoire et examens de diagnostics (6,0 %). Les soins paramédicaux combinés (chiropraticien, physiothérapeute, massothérapeute et autre professionnel) représentent 16,8 % des prestations payées.

Au niveau des montants payés, les classes thérapeutiques les plus importantes pour les employés, sur 5 ans, sont :

- Polyarthrite rhumatoïde (13,5 %)
- TDAH-Narcolepsie (7,5 %)
- Dépression (7,5 %)
- Asthme/maladie pulmonaire (5%)
- Hypertension (4,6 %)
- Diabète (4,5 %)

Au niveau du nombre de réclamants, les classes thérapeutiques les plus importantes pour les employés, sur 5 ans, sont (en pourcentage du top 19 des classes thérapeutiques) :

- Antibiotiques/Anti-infectieux (16,0 %)
- Anti-inflammatoire (14,9 %)
- Gastro-intestinaux /Ulcères (8,1 %)
- Antihistamiques (7,8 %)
- Dépression (7,3 %)
- Asthme / Maladie pulmonaire (6,4 %)
- Vitamines / Électrolytes (5,6 %)
- Contraception (5,3 %)
- Hypertension (5,0 %)
- Troubles de l'anxiété (4,1 %)
- Cholestérol (3,6 %)
- TDAH-Narcolepsie (3,1 %)

Une analyse sur 5 ans de la dépression indique une légère dégradation. Pour la dépression, le pourcentage des employés réclamants est passé de 16,7 % en 2017 à 18,5 % en 2021. Au niveau du nombre de réclamants pour la dépression, il est passé de 5 366 en 2017 à 6 958 en 2021 soit 6,1 % en 2017 et 8,2 % en 2021 selon le top 19 des classes thérapeutiques de l'année donnée. Ainsi, en terme du nombre de réclamants, la dépression est passée du 6^e au 4^e rang entre 2017 et 2021.

Enfin, au niveau de la hausse des coûts, sur 5 ans, c'est la classe Polyarthrite rhumatoïde qui est le responsable de la plus grande augmentation des coûts totaux. Le pourcentage des employés réclamants est passé de 0,8 % en 2017 à 1,1 % en 2021.

En terminant, nous tenons de nouveau à souligner l'importance de la présentation annuelle d'Hydro-Québec sur les assurances et remercions les présentateurs pour la qualité des exposés.



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

avso@spihq.qc.ca

TOURNÉE DU BUREAU 2022



PAR **JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier

La Tournée du Bureau a eu lieu cette année avec, enfin, le retour en présentiel. Toujours avec une portion virtuelle (on ne pourrait plus s'en passer) mais surtout, avec une toute nouvelle formule ! En plus des dîners traditionnels, des dizaines de membres sont venus rencontrer les représentants du Bureau durant les quelques 5 à 7 organisés. Ces occasions se voulaient plus décontractées, sans discours et nous ont permis à tous d'échanger dans une toute autre ambiance.

La nouvelle convention collective, les cotons ouatés et d'autres articles promotionnels du SPIHQ ont été distribués aux membres présents.

C'est au total plus de 850 membres qui ont participé à la Tournée cette année et ont pu échanger sur la grande réorganisation, les postes temporaires, le télétravail et bien d'autres sujets d'actualité.

Nous avons apprécié nos rencontres avec vous et on a bien hâte de vous revoir l'an prochain!



UN CIEL PLEIN D'ÉTOILES



PAR ISABELLE
SIMARD, ING.

Responsable des comités
Accueil et mobilisation et
Communications et formation syndicale

*"Les étoiles sont éclairées pour que chacun puisse un jour
retrouver la sienne."*

-Antoine de St-Exupéry, Le Petit Prince

Nous connaissons tous les vœux traditionnels du temps des Fêtes, et nous les entendrons de toutes parts dans les prochaines semaines. Dans mon paysage, sous l'inspiration d'un ami, une formule inhabituelle est apparue voilà quelques années. La première fois que je l'ai entendue m'a surprise, ensuite, j'avais hâte à notre première rencontre de l'année pour recevoir son vœu. Cet ami, un exemple d'empathie, me souhaite toujours « tout ce qui est bon pour toi ».

La formule est simple, mais loin d'être anodine! J'y trouve toujours un certain défi à mettre en mots, ce qui cette année-là, est « bon pour moi ». Bien qu'à chaque année ça me soit de plus en plus facile, parfois c'est même avant Noël que les idées arrivent, je les laisse doucement flotter et les fais patienter jusqu'en janvier. Les premiers vœux sont simples, mais en se donnant le temps de chercher un peu on en trouve des étonnants, des inattendus, des inavoués même.

Un bon truc pour la première fois : imaginez ce que vous écririez sur la liste d'un parent ou d'un ami, l'idée nous vient parfois plus naturellement pour les autres. Bien sûr, chacun est libre de retenir un vœu ou pas, et vous aurez la politesse de leur laisser toute liberté, mais par extension l'idée de ce qu'un proche ajouterait à la vôtre vous fera sans doute réfléchir. Vous pourrez même pousser l'audace jusqu'à leur en parler, et comme le vœu est généreux : « TOUT ce qui est bon.... », offrez-vous une liste bien garnie!

En vous écrivant, une idée m'est venue, que je porterai jusqu'au tournant de l'année : il y a trop longtemps que j'ai pris des nouvelles de cet ami (et d'ailleurs de quelques autres), je le ferai, et ce sera bon pour moi!

Je vous souhaite une belle et enrichissante exploration en 2023!



RETOUR SUR LE PREMIER COLLOQUE DE L'OIQ APRÈS LA PANDÉMIE



PAR **KEYVAN
MALEKI, ING., PH.D.**

Responsable du Comité
Formation et
membre du comité
Reclassification

Le premier colloque de l'Ordre des Ingénieurs du Québec (OIQ) après la pandémie a eu lieu les 7 et 8 novembre dernier au Palais des congrès de Montréal. Une forte participation de plus de 500 ingénieurs à cet événement d'une part, et une belle organisation avec plusieurs présentations intéressantes au programme d'autre part, ont garanti le succès de l'événement.

Par une journée chaude du mois de novembre, grâce à un événement incontournable, je suis sorti de la maison et me suis dirigé vers le centre-ville.

Le soleil et la température agréable s'ajoutaient à ma motivation pour sortir de la routine de télétravail, de pouvoir respirer l'air frais et de me trouver dans le quartier du Siège social avec plein de souvenirs de travail avant la pandémie...

Le Palais des congrès, grandiose et impressionnant avec son personnel poli et serviable qui vous indique le chemin vers votre événement, sans même que vous posiez la question, m'ont accueilli agréablement. L'escalier mécanique me montait à l'étage vers le salon principal alors que je me demandais « suis-je seul ou les autres ingénieurs participent au colloque... ». C'est juste en haut de l'escalier mécanique que j'ai pu découvrir de nombreux ingénieurs faisant la file pour s'enregistrer ! Malgré le nombre élevé d'ingénieurs présents quelques minutes avant le commencement, une organisation exemplaire avec plusieurs stands et des bénévoles, tous habillés en gilet bleu avec le logo de l'OIQ, permettaient d'enregistrer rapidement les participants. Devant le stand, le bénévole a demandé poliment mon nom et m'a donné ma carte d'accès avec une belle bouteille d'eau et le programme des deux journées. J'avais hâte... Je me suis immédiatement rendu vers le salon où était servi le petit déjeuner. J'ai pu y trouver deux collègues d'Hydro et ainsi me sentir moins seul. La discussion a évidemment tourné autour de la réorganisation de l'entreprise...

Plusieurs cours simultanés sur les relations interpersonnelles, la gestion du risque, la diversité culturelle au travail et le leadership remplissaient le programme de la première matinée. J'étais personnellement dans le cours sur le thème de « Incroyable pouvoir des habiletés relationnelles » où la salle était remplie d'une centaine d'ingénieurs. L'aisance et l'énergie du formateur et la participation active des ingénieurs au déroulement du cours rendaient la séance très agréable. Je dois avouer que je ne me suis pas du tout ennuyé et je n'ai pas vu le temps passer.



À midi, tout le monde se dirigeait vers la grande salle pour le dîner-conférence. D'abord Mme Sophie Larivière-Mantha, la nouvelle présidente de l'OIQ, donnait son allocution pour remercier les participants et présenter brièvement son plan.

Ensuite, l'ingénieur Denis Rivard, vice-président du Projet du Réseau express métropolitain (REM), a partagé ses expériences du vaste chantier qu'il gère. Malgré la petite fébrilité, pour un homme d'action, à présenter devant une centaine de personnes, monsieur Rivard a réussi à nous démontrer généreusement le stress et les défis auxquels il fait face durant ses journées. On pourrait dire que le projet avance à son maximum et est entre bonnes mains!

La séance d'après-midi se poursuivait encore avec plusieurs cours simultanés sur la gestion de projet, le coaching et l'efficacité/performance.

Les moments de pause étaient d'excellentes occasions pour le réseautage. J'ai trouvé les ingénieurs participants très sociables. On était rarement seul plus d'une minute car les gens venaient à notre rencontre et démarraient une conversation. Très ouverts, ceux-ci partageaient également leurs activités professionnelles et posaient des questions sur les nôtres. Je pense que la sortie de pandémie rendait les participants plus sociables et tout le monde avait soif de se parler et de partager! J'avais quasiment de la misère pendant les pauses à trouver un moment pour envoyer un SMS à ma conjointe afin d'arranger le retour à la maison !

Les ingénieurs participants au colloque étaient très sociables et partageaient ouvertement leurs expériences et manifestaient de l'intérêt pour entendre les nôtres.

On dirait qu'après la pandémie, les ingénieurs avaient soif de parler et de faire du réseautage !



Éric, l'ancien chef de production d'une usine avec 400 employés à l'âge de 30 ans, George, le patron d'une PME couronnée de succès qu'il a fondée après sa retraite, Nancy, la jeune ingénieure très exigeante envers elle-même qui était épuisée de son travail, Isabelle, la cofondatrice d'une entreprise en télécommunication qui me partageait le démarrage difficile de son entreprise, tous étaient des trouvailles très riches qui me comblaient de ma participation à l'événement.

Le lendemain, je ne me trouvais pas du tout seul. Plusieurs personnes avec qui j'avais parlé la veille me saluaient chaleureusement dans les corridors.

La deuxième journée a commencé avec un thème que l'on entend souvent ces temps-ci et qui met en péril la pratique d'ingénierie au Québec : La rareté de la main-d'œuvre! Trois panellistes expérimentés ont réussi à décortiquer la problématique et à y amener une série de solutions envisageables à court et à moyen terme. La reconnaissance rapide des diplômés étrangers, la prolongation de la durée de service, les conditions favorables pour repousser la retraite et la possibilité du double travail pour profiter surtout des ingénieurs provenant des milieux académiques étaient parmi les sujets discutés. De plus, on nous a fait part de l'ouverture de plus de 200 postes d'enseignants dans les universités prochainement.

Les séances de cours simultanées se sont poursuivies le reste de la matinée sur les thèmes de coaching, d'efficacité et de performance. Mes conversations avec les participants me permettaient de réaliser à quel point les ingénieurs ont apprécié les formations de nature relation interpersonnelle et les autres formations qui ne sont pas du domaine-techniques. À vrai dire, tout le monde avouait que la technique est présente dans toutes les entreprises mais c'est le travail d'équipe qui nous manque. D'ailleurs, un terme que j'ai entendu à maintes reprises dans les cours où j'ai participé était l'importance de « savoir-être » par opposition à « savoir-faire ».

Le dîner-conférence de la deuxième journée, animé par l'ingénieur Serge Dupuis, professeur au département de génie civil de l'université Moncton, au Nouveau-Brunswick, abordait le thème des changements climatiques. Avec son agréable accent acadien et son énergie inédite, il a réussi à sensibiliser tous les participants à l'importance d'agir face aux multiples impacts des changements climatiques. Les ingénieurs ont applaudi Serge très fort une première fois lorsqu'il a déchiré sa chemise pour montrer le logo de Superman sur sa poitrine face aux changements climatiques et la deuxième fois encore pour montrer le logo des Canadiens sous sa chemise !



Le programme se terminait en après-midi avec une série de mini-conférences en rafale sur les sujets du jour tels que l'excellence professionnelle, la pertinence de sortir de sa zone de confort, la communication efficace, etc.

J'ai terminé mes deux journées chargées de participation au colloque sans aucune sensation de fatigue. Alors que je me dirigeais vers la sortie, plusieurs collègues me saluaient encore chaleureusement. C'est comme si nous étions des collègues de longue date qui participaient depuis plusieurs années à cet événement. J'étais très satisfait de mon expérience et je me suis promis de participer de nouveau à un prochain colloque de l'OIQ...



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



**2388, rue Edouard
Anjou, Qc H3J 4A8
T. 514 353-8488**



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

Fier partenaire!



**8868, 25^e Avenue
St-Serge
de Beauce**

**418-778-8885
1-800-428-8885**

**2300, 134 Avenue
Saint-Georges de Beauce (Québec) G6A 6K6
(418) 314-8885 Sans frais 1-814-222-8885 Fax 418-314-2518**



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**

CONSTRUCTION ST-ARNAUD INC

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

www.constructionst-arnaud.qc.ca

T : 418 362.2527

151, rue Principale
Sainte-Geneviève-de-Batiscan
(Qc) G0X 2R0

RBQ 2321-1642-52
ISO 9001

**SPÉCIALISTES
DE L'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE**

LIQUITECK

DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES ET DE PIÈCES

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



CENTRE DE SERVICE ET DE RÉPARATION AUTORISÉ

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

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL



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

LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX DU SPIHQ: À VOTRE SERVICE

MARC LAPRISE, ING.
COORDONNATEUR
DES DÉLÉGUÉS
SOCIAUX



**Coordonnées
Hydro-Québec :**

Complexe Desjardins, 13^e étage
Montréal (Québec) H5B 1H7
Tél. : 514 798-1223, p.7738
Cell. 438-354-1592
Laprise.marc@hydroquebec.com

Pour quelles raisons avez-vous décidé de devenir délégué social (DS)/coordonnateur des DS du SPIHQ ?

La pandémie m'a fait réaliser que plusieurs personnes vivaient des situations difficiles et m'a rappelé l'importance de la santé mentale. À la suite de l'expérience acquise comme ambassadeur Centraide et via d'autres activités de bénévolat, j'ai souhaité continuer à aider différemment. C'est très enrichissant de pouvoir supporter les collègues et peut-être ainsi faire la différence dans la journée de quelqu'un. Ça me permet d'exploiter mon côté humain, moins sollicité par l'aspect rationnel du travail d'ingénieur.

Comment voyez-vous le rôle de DS /Coordonnateur?

Écouter pour aider! La présence du DS peut faire la différence. Sans être psychologue, son écoute active et son empathie permettent à l'autre de se confier, fournissant ainsi des indices sur le type d'intervention requise : écoute, référence, suivi et accompagnement.

En tant que coordonnateur, je participe à des comités consultatifs sur des activités de prévention, notamment avec le Programme d'Aide aux Employés et à la Famille (PAEF) et le traitement des risques d'agression par un tiers dont vous trouverez plus d'informations aux liens suivants :

- <https://intranet.hydro.qc.ca/santesecurite/202.htm>
- <https://intranet.hydro.qc.ca/152.htm>

La vigilance des collègues est également de mise. Si le comportement d'un collègue change et vous inquiète, vous pouvez en faire part à votre délégué social qui pourra intervenir. Il ne faut pas hésiter à consulter les ressources en cas de situation difficile.

Je m'assure également de séparer la fonction de délégué social de la fonction de délégué syndical. Lorsqu'il s'agit de problèmes liés aux conditions de travail, je réfère les personnes à leur délégué syndical.

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

Ce n'est pas facile de partager une situation difficile mais ça fait du bien d'en parler à quelqu'un de confiance qui écoutera sans jugement. On peut faire confiance aux DS pour aider des collègues pouvant traverser des périodes difficiles et ce, à travers le Québec.

Militez-vous présentement ou avez-vous déjà milité au SPIHQ ?

Je fais partie du comité Santé et sécurité depuis près d'un an.

Quelles ont été vos premières interventions comme DS ?

J'en suis au tout début de mon implication dans ce rôle. Ma première intervention individuelle a été de soutenir un nouveau collègue qui ne connaissait pas les ressources disponibles. Je lui ai expliqué le rôle du DS et je l'ai guidé vers la bonne ressource. Ensuite, j'ai soutenu un collègue qui vivait une période difficile au travail et dans sa vie personnelle.

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

On dit de moi que j'ai une bonne écoute, que je suis sympathique et souriant. J'ai réalisé également que je suis une personne empathique, à la suite de situations difficiles auxquelles ma famille a été confrontée. Dans un autre ordre d'idée, je suis quelqu'un de sportif, j'aime les voyages et la science-fiction!

NOEL SANS STRESS (OU PRESQUE)!



PAR **FRANCINE**
DURANCEAU, ING.
Déléguée social

Chaque fin d'année, le tourbillon des trucs à finir avant la saison des Fêtes nous emporte, que ce soit dans notre vie personnelle ou dans notre vie professionnelle: la liste des choses à faire s'allonge et le stress s'invite. Quand on additionne à ceci les facteurs des situations qu'on a vécues ces dernières années comme société (fatigue pandémique, inflation, actualité souvent déprimante), la réorganisation « Une Hydro », le travail en mode hybride ou nos propres défis personnels, il peut arriver que notre « vase à stress » reçoive une goutte de trop et déborde.

Si vous êtes interpellés par ce sujet, nous vous invitons à écouter en rattrapage la conférence midi Cohabiter de manière plus saine avec le stress par Lysanne Goyer (disponible jusqu'au 24 mai 2023) au lien suivant :

http://video.hydro.qc.ca/2022/ent/20221019_ent_Conference%20midi_Intranet.mp4.

Madame Goyer nous présente des outils pour :

- Détecter les signaux nous indiquant que notre niveau de stress requiert notre attention :
 - difficulté à fonctionner au quotidien
 - difficulté de concentration
 - peu de plaisir pour des activités qui autrefois nous plaisaient
 - être coincé dans des émotions négatives depuis plusieurs semaines (dépression, anxiété, colère, irritabilité, etc.)

Si vous êtes dans cette situation, n'hésitez pas à contacter vos délégués sociaux ou le PAEF au liens suivants:

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

http://rh.hydro.qc.ca/sante_securite/71.htm

- Revenir sur son X en faisant une saine gestion de soi :
 - se gérer face aux éléments de stress pour lesquels nous avons le contrôle
 - modifier notre posture mentale face aux éléments sur lesquels nous n'avons pas le contrôle
 - se responsabiliser : on a toujours le choix, soit on quitte la situation stressante, soit on ajuste nos comportements et attitudes pour vivre ce stress adéquatement
 - être le meilleur de soi dans la tourmente en étant empathique, respectueux et bienveillant envers soi-même et envers les autres.
- Quelques outils pour combattre le stress :
 - lister 5 belles choses qui nous sont arrivées dans la journée pour libérer les endorphines
 - prendre part au défi des 3 petits pas par jour (à chacun son point de départ) :
 - ✓ 1 petit pas en alimentation
 - ✓ 1 petit pas en activité physique
 - ✓ 1 petit pas en bien-être psychologique

À toutes et à tous, un très joyeux temps des Fêtes, pas trop stressant!

Vos délégués sociaux



RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 7 SEPTEMBRE 2022

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.
Caroline Savard, ing.

Le comité travaille sur une boîte à outils pour les nouveaux membres par thème. Cette boîte à outils sera complémentaire à l'accueil du délégué. Il prépare aussi une formation pour les nouveaux membres à partir des capsules de formation déjà diffusées et des guides existants. La formule de diffusion de cette formation reste à définir. Vos suggestions sont les bienvenues.

Des 5 à 7 s'ajouteront aux dîners et aux rencontres virtuelles multi-sections de la Tournée du Bureau. Le calendrier complet est disponible sur le site Web. Nous espérons que cet ajout augmentera significativement la participation des membres!

AVANTAGES SOCIAUX

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

Lors de l'assemblée générale du Régime de retraite d'Hydro-Québec, l'effort collectif des membres du SPIHQ qui ont voté lors de cette AG ou qui ont fourni une procuration a permis l'élection de Sébastien Guillon, membre du comité AVSO à titre de membre non-votant au comité de retraite. Merci à tous ceux qui ont contribué à cette réussite!

La capsule sur le RRHQ, initialement prévue en juin, sera présentée cet automne. Selon les besoins, une capsule sur les assurances 2023 sera aussi à nouveau offerte. Le comité vous invite à lui transmettre vos suggestions de sujets pour de prochaines capsules.

Finalement, le comité prévoit consulter les membres du SPIHQ en 2023 par l'envoi d'un sondage sur les avantages sociaux. Un tel sondage avait été réalisé en 2013. Les résultats permettront de mieux orienter les actions du comité et seront aussi utiles dans le cadre des négociations de la prochaine convention collective.

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

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

Le comité a fait plusieurs constats en préparant la formation aux militants et prépare du contenu complémentaire pour le site Web. Les comités que cela concerne seront bien sûr consultés pour commentaires.

Le comité a mis à jour et diffusé la formation aux militants le 3 mai. La formule a été modifiée pour offrir une formation plus complète. Selon les commentaires que nous avons reçus cette formule a été appréciée. Nous aimerions un retour/des

commentaires de la part de ceux qui y ont assisté, écrivez-nous à communication@spihq.qc.ca.

L'édition de l'automne sera bientôt déposée sur notre site Web et sur notre page Facebook. Nous espérons que vous prenez le temps de le feuilleter et que vous incitez vos membres à le faire.

FORMATION

Keyvan Maleki, ing. (responsable)
Vlad Alicescu, ing.
Siham Lotfane, ing.

Le comité Formation est préoccupé par la statistique faible et inquiétante de la participation des membres aux formations. Cette problématique est même aggravée depuis la pandémie en télétravail. L'une des pistes pour améliorer la participation des membres que le Comité évalue est de promouvoir les outils et les plateformes de formations mis à la disposition des membres via AgiliT.

Une première présentation sur ces outils de la part du personnel de la Direction de développement des compétences (DDC) a eu lieu en juin dernier et a attiré l'attention des membres du comité Formation. Le Comité évalue donc la possibilité d'offrir une présentation similaire de ces outils par les personnels responsables de la (DDC) aux membres dans le cadre d'une conférence-midi.

GESTION DU FONDS D'ÉVENTUALITÉ (GFÉ)

Sébastien Guillon, ing. (responsable)
Steve Caron, ing.
Jérémy Gaucher, ing.

En date du 30 juin 2022, la valeur du Fonds d'éventualité était de 4 944 323,05 \$. Elle était de 5 517 007,40 \$ au 31 mars 2022, soit à la fin du trimestre précédent.

NOMINATION

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

Il s'est déroulé 13 CNI sur 21 planifiés afin d'analyser les candidatures sur un nombre total de 342 dossiers.

À titre informatif, il a été comptabilisé 770 dossiers totaux l'année dernière.

RECLASSIFICATION

Martin Bernatchez, ing. (responsable)
Keyvan Maleki, ing. Gheorghe Ionita, ing.
Isabelle Thériault, ing.
Gheorghe Ionita, ing.

Les premiers résultats d'évaluation des dossiers niveau III de cette année sont sortis. Si vous avez déposé votre dossier au 30 avril dernier, le CCI a jusqu'au 1er novembre pour y donner suite. Pour nous aviser du dépôt de votre dossier ou pour toute autre question, contactez votre comité à reclassification@spihq.qc.ca.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Benoit Dionne, ing. (responsable)
Dave Bouchard, ing.
Benoit Falardeau, ing.
Marc Laprise, ing.
Philippe Renaud, ing.
Pierre St-Laurent, ing.

Le retour au travail se poursuit. Les ingénieurs doivent demeurer attentifs aux directives de l'entreprise. À cet effet, il est important de consulter la page intranet suivante :

Organisation des mesures d'urgence retour au travail (https://intranet.hydro.qc.ca/mesures_urgence/385.htm)

AD HOC RÉFLEXION 3

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

Le comité a presque terminé les rencontres avec les militants. Pour les prochaines semaines, le comité poursuivra l'analyse des réponses reçues. De plus, des données extraites du système SGMS permettront de quantifier certains aspects, comme l'évolution du nombre de membres et du nombre de militants, la participation aux comités, l'évolution des libérations, etc. Finalement, le comité prévoit rencontrer d'anciens présidents du SPIHQ pour discuter de la progression de l'organisation au fil du temps.



ÉLECTIONS / ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2023

Deux postes au Bureau du SPIHQ seront à pourvoir par élection à l'assemblée générale du 28 mars 2023:

- 1^{er} Vice-président
- Secrétaire

Un de ces postes vous intéresse? Vous avez jusqu'au 28 février 2023 pour manifester votre intérêt à adjointe@spihq.qc.ca afin que votre candidature soit publiée dans L'Écho!

N'oubliez pas d'inclure:

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

Pour les intéressés, plusieurs choix s'offrent à vous pour déposer votre candidature lors de l'assemblée générale. En direct via la « prise de parole », à l'aide d'une courte vidéo qui sera présentée ou encore avec une lettre de motivation avec photo, affichée lors de la présentation PowerPoint. Toutes les candidatures doivent être acheminées au Syndicat au plus tard un (1) mois avant l'AG, soit le 28 février 2023.

Par ailleurs, étant donné les avancées technologiques, les candidatures spontanées seront de nouveau admises directement lors de l'assemblée, comme en 2022, en utilisant la fonctionnalité « prise de parole ».



RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 19 OCTOBRE 2022

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

GESTION DU FONDS D'ÉVENTUALITÉ (GFÉ)

Sébastien Guillon, ing. (responsable)
Steve Caron, ing.
Jérémy Gaucher, ing.

VALEUR DU FONDS AU 30 SEPTEMBRE 2022

La valeur du Fonds d'éventualité était de 5 424 017,49 \$ alors qu'elle était de 4 944 323,05 \$ au 30 juin 2022, soit à la fin du trimestre précédent. Cette augmentation s'explique par un dépôt de 500 k\$ dans le Fonds effectué le 15 septembre. Ce montant sera graduellement investi au cours de l'automne 2022 sur une période de 10 semaines se terminant le 25 novembre.

GRIEFS

Daniel Beaulieu, ing. (responsable)
Patrick Bergevin, ing.
Renaud Hould, ing.
Jean-Gabriel Lord, ing.
Martin Roberge, ing.
Ahmed Saïdouni, ing.

Depuis le début d'année, nous avons déposé trente-deux (32) griefs, dont huit (8) griefs syndicaux et trois (3) collectifs.

AD HOC CRÉA-MSCR

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

Le comité Ad hoc CRÉA-MSCR a rencontré le 31 août Cyril Jaouich, directeur du programme MSCR pour faire un suivi concernant l'importance de changement de culture annoncé lors de la rencontre du 25 mai dernier. Lors de cette rencontre des responsables de fonctions avaient été identifiés.

AVIS DE MOTION DÉPOSÉ POUR L'AG 2023 PAR LE COMITÉ SURVEILLANCE

Modification du statut 703 pour combler une vacance au poste de délégué

Le rapport annuel 2019 du comité Surveillance recommandait d'amender le statut 401 – POUVOIRS ET DEVOIRS DU CONSEIL SYNDICAL pour y ajouter le devoir de pourvoir un poste de délégué lorsqu'il est vacant (voir R1-2019).

Cette recommandation a pour objectif d'assurer une représentation adéquate et uniforme de tous les membres, même en cas d'une vacance. Historiquement, le Bureau a toujours pris en charge de combler les devoirs du délégué, mais le comité Surveillance juge essentiel de formaliser cette obligation.

Après réflexion et des échanges avec le comité Gouvernance et éthique, nous reconnaissons que cette obligation devrait être ajoutée au STATUT 703- POUVOIRS ET DEVOIRS DU BUREAU.

À l'assemblée générale de mars 2023, une proposition d'amendement sera présentée en première étape afin d'adopter le principe général.

MODIFICATIONS AUX RÈGLEMENTS



PAR DANIEL
BEAULIEU, ING.
Secrétaire

Lors de la 633^{ème} séance, le Conseil syndical a adopté les propositions de modifications pour le règlement suivant :

RÈGLEMENT 610 – PERMIS D’ABSENCE

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



Séance du 27 septembre 2022

RÈGLEMENT 610 – PERMIS D’ABSENCE

Version octobre 2021

1. Le besoin d’une ressource à plein temps pour un mandat syndical doit être formulé par un comité, le Bureau ou le Conseil Syndical.
2. Ce besoin doit être par la suite soumis pour approbation au Conseil Syndical.
3. Une fois approuvé par le Conseil Syndical, le secrétaire envoie un avis à tous les militants pour obtenir des candidatures.
4. Au moment de déposer sa candidature, le membre doit au minimum avoir œuvré à titre de militant pendant deux ans cumulatifs pour que sa candidature soit recevable.
5. Le choix du candidat sera fait par le Conseil Syndical.
6. Nonobstant ce qui précède, l’ingénieur agissant à titre de président pendant plus de trois (3) mois, peut se prévaloir d’un permis d’absence.
7. Nonobstant ce qui précède, l’ingénieur occupant de façon permanente la fonction d’officier syndical au sein du Bureau depuis plus de deux ans de façon continue peut demander un permis d’absence. À cet effet, le Bureau et l’officier détermineront un mandat. Conséquemment à ce mandat, le Conseil syndical autorisera l’officier à demander un permis d’absence.

Version modifiée

1. L’ingénieur agissant à titre de président pour plus de trois (3) mois peut se prévaloir d’un permis d’absence.
2. L’ingénieur occupant la fonction d’officier syndical au sein du Bureau pour plus de trois (3) mois et militant depuis deux (2) ans cumulatifs, peut demander un permis d’absence. À cet effet, le Bureau et l’officier détermineront un mandat. Conséquemment à ce mandat, le Conseil syndical autorisera l’officier à demander un permis d’absence.
3. Le besoin d’une ressource à plein temps pour un mandat syndical peut être formulé par un comité, le Bureau ou le Conseil Syndical.
 - a) Ce besoin doit être soumis pour approbation au Conseil Syndical.
 - b) Une fois le mandat approuvé par le Conseil Syndical, le secrétaire envoie un avis à tous les militants pour obtenir des candidatures.
 - c) Au moment de déposer sa candidature, le membre doit au minimum avoir œuvré à titre de militant pendant deux ans cumulatifs pour que sa candidature soit recevable.
 - d) Le choix du candidat sera fait par le Conseil Syndical.

Les Statuts et les Règlements sont disponibles sur www.spihq.qc.ca à l’onglet « Documents »

BIENVENUE PARMIS NOUS



PAR **DANIEL
BEAULIEU, ING.**
Secrétaire

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

Le SPIHQ comptait 2 449 cotisants en date du 2 décembre 2022. De ce nombre, 2 005 étaient membres en règle, tel que défini au Statut 205.2.

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

Nom du membre	Unité structurelle	Section
Yannick Carignan	Gestion d'ingénierie - Trois-Rivières	Centre du Québec/Trois-Rivières
Dominic Gagné	Conception des infrastruct. des télécom.	Centre-ville Ouest 1
Réginald Degraff	Conception des infrastruct. des télécom.	Centre-ville Ouest 1
Tégwendé Gilchrist Désiré Ouedraogo	Gestion de la connectivité télécom.	Centre-ville Ouest 1
Jefferson Brutus	Centre de compétences-Basis/sécurité SAP	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Mohamed Boulahia	Expertise SCR - Fonctions avancées 2	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Vincent Deschênes	Planif. et innov. cybersécurité	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Audrey Belley	Dév. des affaires & grandes entrepr. III	Complexe Desjardins 1
Célia-Nour Mahrouf-Venturelli	Aff. régl. Coord. fiab. analyse encad	Complexe Desjardins 2
Cindy Robert	Aff. régl. Coord. fiab. analyse encad	Complexe Desjardins 2
Daniel Toupin	Optimisation des stratégies d'affaires	Complexe Desjardins 2
Belco barque-Barry	Perf. & sout- Réseau aérien distr. Laur.	Laurentides
Antoine Korkmaz	Projets immobiliers - Ouest	Laurentides
Nadjim Regrag	Surveillance 1	Laurentides
Hicham Lenchi	Travaux 2	Laurentides
Alexandre Rodrigue	BOR et infra. Manicouagan	Manic/Matap
Éric-Alexandre Normand	Perf. & sout. - Appareillage Est (Qc)	Manic/Matap
Martin Cartonguay	Stratégies et encadrements régionaux	Manic/Matap
Honoré Marcotte	Conception & évol du SE	Place Dupuis 1
Darihelen Ivett Montilla Silva	Études d'appareillage	Place Dupuis 1
Flavie Gaudreau	Études d'appareillage	Place Dupuis 1
Philippe Guay	Études d'appareillage	Place Dupuis 1
Joël Morliere	Orientations & syst. de gest. des actifs	Place Dupuis 1
Julien Rioux	Études et normalisation	Place Dupuis 2
Lina Al-Khani	Conception bâtiment	Place Dupuis 3
Marc-André Chalut	Stratégie et convergence	Place Dupuis 4
Maxime Gingras	Conception Postes MTL-B	Place Dupuis 5

Nom du membre	Unité structurelle	Section
Daniel Bérubé	Normalisation et appareillage majeur	Place Dupuis 5
Luc Gauthier	Adm. d'ingénierie & appr. - Réfection I	Place Dupuis 6
Maryline carpentier	Approvisionnement et contrats	Place Dupuis 6
Pascale Desrochers	Dév. potentiel énergétique	Place Dupuis 6
Marc Payette	Dév. potentiel énergétique	Place Dupuis 6
Marcel Fulviu Ember	Dir. Projets	Place Dupuis 6
Raphaël Gobeil	Méthodes de construction	Place Dupuis 6
Louis-Félix Picard Tartier	Gestion des immeubles Est	Place Dupuis 7
Luc Gagnon	Automatismes de réseau	Québec Lebourgneuf
Martin Fiset	Automatismes de réseau	Québec Lebourgneuf
Sylvain Boily	Conception Postes QC-B	Québec Lebourgneuf
Andrée Bilodeau	Études & intégr. - Hydrologie & hydraulé	Québec Lebourgneuf
Thomas-Charles Fortier Filion	Études & intégr. - Hydrologie & hydraulé	Québec Lebourgneuf
Stéphanie Fitzgerald	Expert. encadrement et réglementation	Québec Lebourgneuf
Marc Gendron	Expert. encadrement et réglementation	Québec Lebourgneuf
Samuel Gagnon	Expertise - Systèmes d'automatismes	Québec Lebourgneuf
Alexandre Bérubé	Expertise Génie Industriel	Québec Lebourgneuf
Marie-Andrée Julien	Gestion des chantiers	Québec Lebourgneuf
Benoit Lepine	Infrastructure numérique domaine élect.	Québec Lebourgneuf
Catherine Gabouriault	Maintenance Mécanique Boréal	Québec Lebourgneuf
Jonathan Moreau	Optimisation process. & soutien opér.	Québec Lebourgneuf
Simon Gauthier	PECC Projets de transport (PMAP)	Québec Lebourgneuf
Jonathan Duuchesne	Perf. & sout. - Réseau aérien distr. Est	Québec Lebourgneuf
Brahim Nait-Kaci	Perf. & sout. - Réseau aérien distr. Est	Québec Lebourgneuf
Nicolas Côté	Perf. & sout. - Réseau aérien distr. Est	Québec Lebourgneuf
Georges-Antoine Chénard	Planification réseaux régionaux Nord-Est	Québec Lebourgneuf
Raphael Lapointe	Processus	Québec Lebourgneuf
François Whittom	Projets immobiliers - Est	Québec Lebourgneuf
Gabriel Montminy	Projets immobiliers - Est	Québec Lebourgneuf
François Cabot	Serv tech - Qc Ouest/Lévis/Réseaux aut.	Québec Lebourgneuf
Stéphane Côté-Leclerc	Serv tech Québec Est/Charlevoix/Saguenay	Québec Lebourgneuf
Dominic Bérard	Services Industriels	Québec Lebourgneuf
Patrice Gaudreault	Services techniques	Québec Lebourgneuf
Rosen Vasilev Kodzhabashev	Services techniques	Québec Lebourgneuf
Sophie Larrère	Stratégies et modélisation	Québec Lebourgneuf
George Neculau	Surveillance 1	Richelieu/Beauharnois
Dominic Lessard	Centre de comp. - DBA et intégr. données	Saguenay
Eric Langevin	Centre de compétences - Robotisation	Saguenay
Houssam Ghabat	Bureau de conformité normes fiabilité	Siège Social 1
Robert Riverin	Gouvernance et relations d'affaires	Siège Social 1



PAR **JONATHAN AUBIN, ING.**
Trésorier

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 2 décembre, il y avait 2 449 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

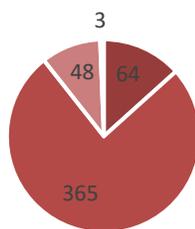
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- Le SPIHQ compte 21,4 % de femmes ingénieures à Hydro-Québec, une proportion assez stable depuis plusieurs années, alors que la moyenne au Québec se situe plus autour de 13 % selon Genium 360.
- La proportion des niveaux III et IV est en légère baisse depuis quelques années. Plusieurs facteurs influencent cette statistique fondamentale : moins de reclassifié(e)s, plus de retraité(e)s, plus de jeunes employé(e)s.
- Une tendance marquée à la hausse des postes temporaires constitue un enjeu majeur pour le SPIHQ et est discuté régulièrement avec la Direction.

	2021-08-01		2021-11-22		2022-02-28		2022-05-08		2022-08-14		2022-12-02	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	4	0 %	5	0 %	3	0 %	3	0 %	3	0 %	2	0 %
Classe 5 *							1	0 %	1	0 %	1	0 %
Classe 6 *	83	4 %	88	3,5 %	84	4 %	89	4 %	95	4 %	92	4 %
Classe 7 *	68	3 %	64	2,5 %	69	3 %	71	3 %	71	3 %	72	3 %
Niveau I	213	9 %	247	11 %	259	11 %	247	10 %	230	10 %	231	10 %
Niveau II	1499	67 %	1528	66 %	1557	65 %	1598	66 %	1624	67 %	1649	67 %
Niveau III	361	16 %	371	16 %	378	16 %	375	16 %	374	15 %	376	15 %
Niveau IV	24	1 %	24	1 %	24	1 %	24	1 %	24	1 %	26	1 %
Total	2252		2327		2374		2408		2422		2449	
Hommes	1765	78 %	1824	78 %	1860	78 %	1885	78 %	1899	78 %	1924	78,6 %
Femmes	487	22 %	503	22 %	514	22 %	523	22 %	523	22 %	525	21,4 %
Permanents	1893	84 %	1918	82 %	1933	81 %	1950	81 %	1951	81 %	1965	80,02 %
Temporaires	358	16 %	409	18 %	441	19 %	458	19 %	471	19 %	484	19,8 %

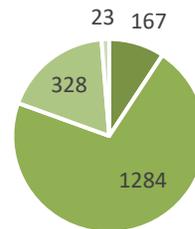
* Ne s'applique qu'aux ingénieurs occupant un poste de chef selon 16.06.1 ou 16.06.2 de la convention collective.

Répartition des niveaux pour les 480 femmes



■ N1 - 13 % ■ N2 - 76 % ■ N3 - 10 % ■ N4 - 1 %

Répartition des niveaux pour les 1802 hommes



■ N1 - 9 % ■ N2 - 72 % ■ N3 - 18 % ■ N4 - 1 %