
L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

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



ÉDITORIAL :

TÉLÉTRAVAIL - QUI EST AUX COMMANDES DE CE DOSSIER ?

TOURNÉE DU BUREAU 2021

POURQUOI LE TÉLÉTRAVAIL DOIT ÊTRE NÉGOCIÉ

RESPONSABLE CHANTIER : SYNDICABLE OU PAS

GRANDEURS ET MISÈRES DES ENTENTES PARTICULIÈRES



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

TEST DE RELAI DE GAZ — SOLUTION PORTATIVE

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

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



PANNEAU DE PURGE POUR LE RÉSERVOIR D'HUILE

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

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



VALISE DE RACCORDS POUR ÉCHANTILLONNAGE

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

- Gain de temps
- Meilleure planification



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



Volume 57 Numéro 3

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

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

Coordonnées du SPIHQ

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

Courriel : spihq@spihq.qc.ca
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

La centrale de Kuujuaq a vu le jour en décembre 2010. Elle est équipée d'alternateurs fonctionnant grâce à 5 moteurs diesel s'apparentant à des moteurs de trains ou de navires. Pour fournir l'électricité au village de plus de 2000 personnes, elle peut générer jusqu'à 6,6 MW

Photo : Gérard Brunelle, ing., 2013

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

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

Parutions en 2021

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

4
ÉDITORIAL :
TÉLÉTRAVAIL
QUI EST AUX
COMMANDES DE CE
DOSSIER ?
Par le Bureau

7
TOURNÉE DU BUREAU
2021
Par Jonathan Aubin, ing..

Photo :
Gérard Brunelle, ing.

8
POURQUOI LE TÉLÉTRAVAIL
DOIT ÊTRE NÉGOCIÉ
Par Nicolas Cloutier, ing,

11
RESPONSABLE CHANTIER
ET CHEF TRAVAUX :
SYNDICABLES OU PAS
Par François Morasse, ing.

12
GRANDEURS ET MISÈRES DES
ENTENTES PARTICULIÈRES
Par Louis Champagne, ing.

15
ASSEMBLÉE DE LA CAISSE DE
RETRAITE (RRHQ)
Par Sébastien Guillon, ing.

19
TRAITEMENT DES
INGÉNIEUR(E)S SUR LES
CHANTIERS
CONDITIONS RCTC VS SPIHQ
Par François Morasse, ing.



21
UN AUTOMNE PAS COMME LES
AUTRES POUR LES HYDRO-
QUÉBÉCOISES ET HYDRO-
QUÉBÉCOIS
Par Thimoleon
Noumedem Guetsa, ing.

SOMMAIRE

24
ÉCHOS DES COMITÉS

26
BIENVENUE PARMIS NOUS
Par Jonathan Aubin, ing.

28
RÉPARTITION DES
MEMBRES PAR NIVEAU
Par Jonathan Aubin, ing.

29
LE SPIHQ
A BESOIN DE VOUS



TÉLÉTRAVAIL

QUI EST AU COMMANDE DE CE DOSSIER ?

Voici un édito assez particulier. Comme membre du Bureau, nous négocions régulièrement des dossiers ou des situations particulières avec divers intervenants de la partie patronale. Mais dans le dossier du télétravail, qui est vraiment aux commandes à HQ ? Aucune idée ! Nous avons discuté avec presque tout le monde sur ce dossier, y compris la haute Direction. Et jamais nous ne recevons de réponses... Mais qui est vraiment aux commandes du télétravail si personne n'a de mandat ou que personne ne s'en occupe ?

Après des ordonnances de sauvegarde, une décision intérimaire suspendant le déploiement des chartes d'équipes... toujours aucun appel d'HQ. Leur silence et leur inaction sont incompréhensibles. Vous le savez, le SPIHQ est en faveur du télétravail, nous en voulons presque à temps plein avec une grande flexibilité et un cadre clair. Oui chers membres, nous devons baliser, encadrer et définir un cadre qui permettra une application juste et équitable pour tous. Ceci peut sembler facile à faire, mais, par exemple dans le cas de l'application d'une clause si simple que l'horaire variable, pas si évident. Combien d'entre vous avez vécu des situations différentes ou problématiques dans l'application simple de l'horaire variable en télétravail ?

Un virage vers le télétravail s'impose de lui-même. Dans le monde entier le télétravail s'est implanté rapidement et y est pour rester. Il s'agit d'une condition de travail importante, une réalité que personne ne peut ignorer. Dans certaines grandes entreprises nationales ou internationales, le télétravail était déjà très bien implanté. Les différents bureaux et usines répartis à travers le monde donnaient déjà un aperçu. Elles ont prouvé que la gestion à distance est possible et très adéquate. Hydro-Québec, fleuron du Québec, leader international en électricité, ne peut que s'inspirer des meilleures pratiques du marché. Les représentants de la haute direction nous font l'éloge du travail à partir de leur maison de campagne, leur chalet ou même de leur sous-sol (avec un kayak au plafond !). Nous sommes rendus là, un télétravail négocié, flexible, professionnel et adapté à VOTRE situation.

Nous ne cesserons jamais de le dire; les ingénieurs d'Hydro-Québec sont des professionnels, fiers de la profession, responsables et en mesure de déterminer s'il est requis, ou pas, de se présenter au travail en personne.



Le Bureau peut dire haut et fort, que malgré un comité dédié au télétravail, plusieurs approches formelles et informelles pour une négociation, des recours juridiques déployés, nous n'avons reçu aucun appel de la Haute direction pour négocier. Les ressources humaines nous répètent toujours qu'elles n'ont aucun mandat pour négocier. Nous pouvons donc sérieusement nous questionner... Qui est aux commandes du dossier du télétravail ? Qui a le mandat de le négocier ? Aucune idée !

Donc, vous le savez, nous sommes des gens raisonnés et cartésiens et nous ne voulons qu'une chose: des clauses négociées de bonne foi !

C'est une question de respect !

Peu importe l'aspect juridique, il est essentiel que la Direction s'engage dans de vraies discussions dans un esprit de respect des partenaires syndicaux qui représentent la grande majorité des employés d'Hydro-Québec ! Ne pas respecter les syndicats c'est manquer de respect aux employés, et quand tous les syndicats majeurs de l'entreprise ont exprimé leur désaccord envers l'approche c'est clair que ça part dans la mauvaise direction!

Le télétravail est un enjeu si important qu'HQ a tout intérêt à préparer le virage en collaboration avec les syndicats. Ils sont les représentants officiels de leurs employés et seront des partenaires précieux pour la mise en place et la réussite d'une entente négociée.

Le Bureau



**NICOLAS
CLOUTIER, ING.**
Président



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



**GUY
ST-GERMAIN, ING.**
2^e vice-président



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



**JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier

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

Nous réalisons VOS projets
de réfections

Pièces encastrées • Réfection complète de vannes • Structures et treuils



CANMEC

418.543.1515
1.844.533.1515

canmec.com



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

www.belzonaquebec.com



CARTE SOLUTION HYDRO

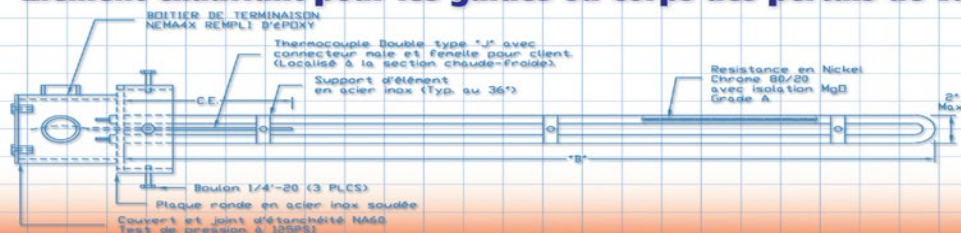
BELZONA®
Réparer • Protéger • Améliorer | DISTRIBUTEUR
AGRÉÉ

BUCAN

Spécialistes Innovateurs en Chauffage Industriel

ÉLÉMENTS CHAUFFANTS BUCAN INC.

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



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

TOURNÉE DU BUREAU 2021



PAR **JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier

Les membres du Bureau viendront enfin à votre rencontre en septembre, octobre et novembre prochains. Cette fois-ci avec une toute nouvelle formule

En effet, étant donné la situation actuelle causée par la pandémie, le télétravail et les outils technologiques, nous vous proposons une nouvelle formule pour rejoindre le plus de membres possible.

Dans la grande région de Montréal, nous allons offrir des rencontres multi sections. Il y aura donc la possibilité de faire des rencontres en présentiel dans les bureaux du SPIHQ ou virtuellement avec la plateforme ZOOM.

Pour les régions, les membres du Bureau se déplaceront. Il est cependant toujours possible de s'inscrire aux rencontres virtuelles.

Lors des rencontres en présentiel, les cotons ouatés SPIHQ seront distribués aux membres présents.

Le document « Tournée 2021 du Bureau » est disponible sur www.spihq.qc.ca, à l'onglet « Documents », dans la section réservée aux membres.

Soyez présents en grand nombre aux rencontres suivantes prévues :

SEPTEMBRE

Lundi, 13	12 h 00	Beauharnois
Mardi, 14	12 h 00	St-Bruno
Jeudi, 16	12 h 00	Québec
Mardi, 21	12 h 00	Gatineau
Jeudi, 23	12 h 00	Rouyn
17 et 24	12 h 00	MULTI SECTIONS en ZOOM
20, 28, 29 et 30	12 h 00	MULTI SECTIONS au SPIHQ

OCTOBRE

Mardi, 5	12 h 00	Rimouski
Mercredi, 6	12 h 00	Baie-Comeau
Jeudi, 7	12 h 00	Saguenay
Lundi, 18	12 h 00	St-Jérôme
Mardi, 19	12 h 00	Vaudreuil
Mardi, 26	12 h 00	Trois-Rivières / Mauricie
1, 8, 15, et 22	12 h 00	MULTI SECTIONS en ZOOM
12, 13 et 14	12 h 00	MULTI SECTIONS au SPIHQ

NOVEMBRE

2, 3 et 4	12 h 00	MULTI SECTIONS au SPIHQ
-----------	---------	-------------------------



Le SPIHQ vous invite à communiquer avec votre délégué syndical pour toute information supplémentaire.

POURQUOI LE TÉLÉTRAVAIL DOIT ÊTRE NÉGOCIÉ

MATIÈRE À RÉFLEXION



PAR **NICOLAS**
CLOUTIER, INC.
Président

Chers collègues, vous le savez nous voulons négocier les modalités du télétravail. Voici une liste de points pour alimenter votre réflexion :

- Pourquoi et sur quelles bases le mode hybride 3-2 a-t-il été choisi ?
- Mon horaire 3-2 est fixe ou est-ce mon choix ? Devrait-il être fixé comme stipulé à l'article 18.07.3 ?
- Dans un plan 3-2 par exemple, puis-je toujours choisir mercredi, jeudi et vendredi en télétravail ?
- Lors d'absence maladie, est-ce que ça compte comme une journée au travail ou en télétravail ?
- Une journée d'absence compensée par la banque d'horaire variable (4CHV) compte-elle comme une journée au travail ou en télétravail ?
- Les journées en installation comptent-elles pour du travail en présentiel ?
- Mes collègues sont tous dans une région administrative différente de la mienne, pour quelle raison dois-je aller au bureau un minimum de jours, par exemple, 2 jours par semaine ? Pour simplement faire du télétravail en présentiel à mon bureau ?
- Les journées de formations en ligne, puis-je les prendre au bureau ?
- Une formation à l'externe peut-elle être considérée comme du présentiel (qu'elle se déroule en virtuel ou en présentiel) ?
- Dans la formation sur le télétravail diffusée par Hydro-Québec, il est spécifié que les réunions de 2 heures et plus doivent se faire en présentiel. Combien de jours d'avance vais-je le savoir pour ajuster mon horaire en conséquence ?
- Les déplacements imprévus de dernière minute vers mon QG sont conciliés en temps et avec frais ou sont-ils complètement à mes frais ?
- Mon horaire variable me permet de faire des journées de 10 h. Vais-je avoir deux banques d'horaire variable? Une pour le présentiel et une pour le télétravail ?
- Qu'en est-il des plages fixes en télétravail ? Sont elles fixes ou modulables ?
- Lorsque je suis intéressé par un poste vacant, dois-je contacter le gestionnaire pour connaître les modalités du télétravail dans l'unité ou ça sera inscrit sur l'affichage ?

- Le télétravail deviendra-t-il une exigence lors de l’affichage d’un poste ?
- Si mon gestionnaire m’appelle en dehors des heures de travail comment gérer les rappels au travail si c’est une journée de télétravail ?
- Si je me blesse à la maison, est-ce l’équivalent de me blesser au travail ?
- Les conditions de télétravail seront-elles les mêmes à la grandeur de l’entreprise ?
- Pour les bureaux non assignés, il faut se questionner sur la sécurité et l’hygiène :
 - Comment l’ergonomie de mon poste de travail répondant à mes besoins est-elle assurée lorsque j’occupe différents bureaux ?
 - Qui en fait le nettoyage et à quelle fréquence ?
 - Dans ma routine de présentiel, je dois aller à mon casier, prendre clavier, souris et casque d’écoute etc. Ensuite, je dois démarrer mon ordinateur et m’installer : Est-ce que je peux concilier le 5 à 10 minutes par jour que ces étapes vont prendre puisque je suis au travail ?

Ne manquez pas notre webdiffusion ce vendredi 10 septembre à midi.



Crédit photo : <https://guideteletravail.quebec/>

DES SYSTÈMES D'ENTRAÎNEMENT

À TOUT ÉPREUVE



SYSTEM SOLUTIONS
MAXOLUTION
EURODRIVE
BUILT RIGHT IN



TORONTO • 1.800.567.8039 | MONTRÉAL • 1.800.361.2928 | VANCOUVER • 1.800.972.5481
Local site: sewcan.ca • Global site: sew-eurodrive.ca

50 ANS

TENAQUIP

FOURNITURES, SOLUTIONS & ÉQUIPEMENT INDUSTRIELS

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

CANADA
LES SOCIÉTÉS
LES MIEUX
GÉRÉES

Membre platine

Une entreprise de chez nous



Intertek

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

Courriel: info@tenaquip.com • www.tenaquip.com

3M Science.
Au service de la Vie.™

Avez-vous besoin de raccorder des câbles en cuivre et en aluminium?

Nous avons la solution pour vous.

Cosses à boulons de cisaillement
mécaniques 3M™ de Série QL2



Caractéristiques et avantages :

- Cosses à deux trous spécialement conçues pour être utilisées avec les Terminaisons rétractables au froid QT-III 3M™
- Cosses qui se cisailent au même endroit, quelle que soit la coupe transversale du connecteur
- Plage de contact qui assure une pression de contact optimale pour un rendement fiable et une résistance à la traction mécanique
- Idéales pour les conducteurs en cuivre ou en aluminium
- Conception en aluminium pour assurer une bonne conductivité et le fini étamé résiste à la corrosion
- Conforme aux exigences de la norme 199.4, classe 2 (essai de traction) de l'ANSI

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

3M et 3M Science, Au service de la Vie, sont des marques de commerce de 3M, utilisées sous licence au Canada. © 2019, 3M. Tous droits réservés. 1901-15926b F

RESPONSABLE CHANTIER ET CHEF TRAVAUX : SYNDICABLES OU PAS



PAR **FRANÇOIS
MORASSE, ING.**
Membre du comité
Grievs et Juridiction

Un ingénieur ayant un poste de Responsable Chantier (RC) ou de Chef Travaux (CT) chez Hydro-Québec doit-il être syndiqué? Cette question fait l'objet de discussions depuis de nombreuses années entre le SPIHQ et feu HQ-Équipement (HQÉ). De mémoire, ces discussions ont débuté aux environs de 2013. Depuis ce temps, les dirigeants de HQÉ n'ont jamais voulu reconnaître le bien-fondé de verser dans la juridiction du SPIHQ les ingénieurs occupant un poste de RC ou de CT malgré les nombreuses représentations du SPIHQ.

En ce qui a trait au RC, la démarche entreprise par le SPIHQ pour les revendiquer dans notre accréditation syndicale est basée sur le principe suivant : si un ingénieur occupe le premier niveau hiérarchique dans une unité, il est syndiqué. Selon l'analyse du SPIHQ, les RC sont l'équivalent de cadre de maîtrise et un ingénieur occupant un tel poste à Hydro-Québec est syndiqué. Par déduction, un RC devrait être syndiqué.

Cependant, HQÉ voit dans la syndicalisation des RC un enjeu très important qui pourrait nuire au bon fonctionnement des activités d'un chantier de construction. Selon HQÉ, les fonctions d'un RC sont tellement particulières qu'ils ne peuvent être syndiqués (non syndicable). De plus, selon la prétention de HQÉ, les deux niveaux de gestion présents sur un chantier ont toujours été exclus de l'accréditation du SPIHQ. Pour toutes ces raisons, HQÉ prétend qu'un RC ne doit pas être syndiqué.

Pour trancher ce débat, le SPIHQ a donc décidé de poser la question au Tribunal administratif du travail (TAT). C'est le juge administratif Yves Lemieux qui a présidé les audiences pour le TAT. Conséquemment à une réflexion de quelques mois, il a rendu sa décision. Dans cette décision, émise en avril dernier, il a rejeté la demande du SPIHQ. Cette décision nous a cependant laissés dubitatifs.

Sans entrer dans les détails juridiques ou d'interprétation de la décision, le principal argument retenu par M. Lemieux pour rejeter notre demande nous est apparu particulier. Pour cette raison, nous en avons appelé de la décision de Me. Lemieux. Nous avons donc transmis un pourvoi en contrôle judiciaire afin de poursuivre le débat juridique en lien avec les RC et les RT. Une décision en 2022 est attendue.

Nous demeurons fortement convaincus qu'un ingénieur occupant un poste de premier niveau hiérarchique, quelles que soient ses fonctions, est syndicable. Notre mémoire collective nous rappelle que lors de la fondation de notre syndicat au milieu des années soixante (1965), plusieurs semaines de grève ont eu lieu pour qu'Hydro-Québec reconnaisse cet aspect particulier de notre accréditation syndicale.

Persévérons!





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. Actuellement très d'actualité avec tout le « télétravail »

Merci, Louis, pour ton implication soutenue avec nous.

Le Bureau

GRANDEURS ET MISÈRES DES ENTENTES PARTICULIÈRES



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

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

L'un des rôles des syndicats consiste à promouvoir les relations de travail harmonieuses. Les conflits entourant la négociation d'une convention collective ne doivent pas faire perdre de vue la finalité du processus, un contrat connu, avec des conditions de travail connues et appliquées uniformément. Certains petits malins croient que les dispositions d'une convention collective représentent un minimum, et qu'ils peuvent négocier localement des avantages supérieurs, avantages pris au sens large pour les bénéficiaires, patrons et employés. Malheureusement, en tout respect, il s'agit d'une erreur. La simple logique, et finalement la jurisprudence prohibent ce genre de comportement. Tolérer ce genre de pratiques aboutit rapidement à l'anarchie et au chaos, deux pièges à éviter à tout prix en milieu de travail.

Évidemment il va toujours se trouver des gens pour contourner les règles. Nous n'avons pas fait exception par rapport à ce fléau. Quelques années après l'introduction des horaires variables, nous avons appris que des patrons et des employés s'entendaient très localement pour en extensionner les termes. Ainsi, les maximums de temps cumulés, les jours de congé, le nombre maximal d'heures que peut cumuler un employé, toutes ces règles, trop contraignantes au goût de certains, se sont vues aménagées par des ententes entre patrons et employés. Il s'agissait des fameux calepins conservés sur la fesse gauche des patrons. Ces ententes permettaient de contourner non seulement les clauses d'horaires variables, mais aussi celles de

temps supplémentaire. Ainsi, les budgets restaient dans les limites prévues, l'interdit de surtemps tenait envers et contre tous, et certains employés, certains, pas tous, seulement les plus méritants au goût du patron bénéficiaient de vacances supplémentaires.

Il y a quand même quelques inconvénients à de telles pratiques qu'il faut signaler. Nous avons longtemps tenté d'extensionner et les banques de temps et les congés en découlant. La Direction nous répliquait qu'elle ne voyait aucun problème avec ces articles. Comment faire avancer ces dossiers dans ces circonstances? Les petits malins, promoteurs des bonnes pratiques locales, semblaient toujours gagner.

Ces pratiques comportent toutefois leur part de risques. Certains ont vu leur banque de temps personnalisée disparaître avec leur patron. Au mieux, ils ont réussi à préserver quelques heures, mais nous savons que certains ont lourdement perdu à ce jeu. Et allez donc menacer un patron de faire un grief sur une clause inexistante de votre contrat. En y allant d'ententes particulières on perd notre droit de recours. Dans un cas dont m'avait parlé un membre, qui à mon souvenir, se plaignait d'avoir perdu plus de cent heures pourtant travaillées, et qui me jurait sur ce qu'il avait de plus précieux qu'il ne recommencerait jamais, j'avais recommandé d'aller aux petites créances. Contrairement à ce qu'il croyait, je ne blaguais pas, un tel recours ne vaut pas cher, mais il n'en avait pas d'autre.

Plus rare, mais plus vicieux, il y a le cas de l'individu en vacances sur du temps ainsi compensé. Il doit prendre toutes les précautions pour ne pas avoir d'accident. Les calepins sur la fesse gauche existent ailleurs qu'à Hydro-Québec. On nous a raconté jadis le cas d'un employé blessé gravement dans une station de ski, alors que des feuilles de temps le montraient en train de travailler d'arrache-pied sur je ne sais plus quel dossier. Je ne me souviens plus des détails, mais le service de santé de son employeur a contesté l'absence de l'individu en question, en principe à Ottawa ou Toronto, et qui avait présenté des documents de santé provenant de ... Colombie Britannique. Je ne sais pas comment l'histoire s'est terminée, mais lui et son patron ont

été menacés au motif que des documents faux (de banales feuilles de temps) avaient été utilisés en toute connaissance de cause par des professionnels, ce qui constituait par définition une fraude. L'association de cadres du patron et le syndicat de l'employé ont dû représenter ces individus, mais même s'ils n'ont pas été congédiés, il y a certes eu des sanctions.

Si j'ai un conseil à donner aux membres que ces agissements intéressent, c'est de bien se souvenir comment et pourquoi ces conditions de travail ont été négociées. Les clauses de temps supplémentaire par exemple, en plus de bonifier les heures effectuées au-delà des horaires réguliers, visent à les limiter pour vous permettre de profiter de

vos temps. Elles ne garantissent pas qu'il n'y aura jamais d'abus (allez le demander aux infirmières du réseau de la santé), mais au moins vous en bénéficierez.

Et en plus, si nous nous tenons tous, le syndicat pourra négocier des clauses claires qui s'appliquent à tous, aux petits malins comme aux autres, et qui vont vous redonner un meilleur contrôle sur votre temps. Je vous rappelle qu'un grand philosophe a déjà dit que la différence entre le maître et l'esclave, c'est que le temps de l'esclave appartient au maître, alors que celui du maître reste la propriété du maître !



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.

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 PRESSON 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

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) GOX 2R0

RBQ 2321-1642-52
ISO 9001

**SPÉCIALISTES
DE L'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE**

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

ASSEMBLÉE DE LA CAISSE DE RETRAITE (RRHQ)

LE BILAN POSITIF SE POURSUIT



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

L'assemblée annuelle des participants et des bénéficiaires du Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) a eu lieu le 21 Juin 2021 et s'est déroulée par téléconférence due à la situation sanitaire. Rappelons que la Caisse administre le Régime et Hydro-Québec gère le fonds de retraite de tous les employés d'Hydro-Québec. L'assemblée vise à présenter le portrait du Régime, le bilan actuariel et les résultats financiers obtenus en 2020.

En résumé, du point de vue financier, tant l'année 2020 que sur un horizon de 10 ans, les rendements furent excellents avec le bémol sur les frais de gestion. Le portrait des membres montre un regain d'embauche. Au niveau actuariel, les indicateurs habituels dépassent les 100 % et le coût du régime baisse légèrement selon les dispositions des conventions.

Situation financière au 31 décembre 2020 : en bonne santé

La caisse a réalisé un rendement global dans ses investissements dans les deux chiffres soit 11,1 % en 2020 et sur une période de 10 ans, ce qui est le plus important, un rendement de 9,6 %. L'actif net est de 29,3 G\$ et les revenus de placements de 2 951 M\$. Les composantes de placement sont de 39,8 % en obligations, 48 % en actions et 12,2 % en placements alternatifs (principalement immobilier). Les rendements obtenus sont de 12,0 % pour les obligations, de 14,8 % pour les actions et de 2,3 % pour les placements alternatifs. Les très bons résultats des obligations et des actions contribuent d'un montant de 5,1 et 5,8 respectivement sur le total global de 11,1 %. Les résultats détaillés sont précisés dans le rapport annuel 2020 sur le régime de retraite disponible sur le site du [RRHQ](#).

Rendement attendu à long terme en 2020 : 5,1 % (seuil) vs 9,6 % (résultat)

Une cible de rendement est essentielle car rappelons que la caisse a un objectif de long terme et le rendement doit être regardé sur une période de 10 ans. En 2020, le rendement obtenu sur 10 ans est de 9,6 %. Comme indiqué dans le rapport annuel 2020, le seuil de rendement à long terme attendu reste toujours de « 3,5% au-dessus de l'inflation » et « compte tenu du taux d'inflation de 1,6% enregistré au cours de la période 2011-2020, le seuil de rendement a été établi à 5,1% ». C'est une baisse du seuil de 0,04 % par rapport à 2019 où le taux d'inflation était plutôt de 2 % au cours de la période 2010-2019 avec un seuil de 5,5%. Le résultat 2020 reste largement supérieur au seuil.

Comparativement à des caisses canadiennes de 1 G\$ et plus, elle se situe, sur une période de 10 ans, au 10^e rang centile tout comme en 2019. Elle respecte son objectif de « se maintenir dans le 1er quartile sur un horizon à long terme ».

Évolution du « bas de laine » (notre actif net)

L'actif net du régime a bondi en 2020 de 2 146 M\$ pour atteindre 29,3 G\$. C'est une hausse de 7,7 % par rapport à 2019. De 2010 à 2020 notre actif a doublé (de 2,06 fois) ce qui est une très bonne nouvelle.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Actif net (G\$)	14,2	14,9	16,4	18,7	20,8	22,3	22,9	24,8	24,8	27,2	29,3
Variation (%)	-	+ 4,9	+ 10,1	+ 14,0	+ 11,2	+ 7,2	+ 3	+ 7,7	0	+9,7	+7,7

Évolution financière

L'évolution financière depuis 2010 est présentée dans le tableau suivant. Notons que cette année, les frais de gestion, tant en valeur qu'en pourcentage, sont à nouveau en hausse, que le ratio frais/revenu est au-dessus de la barre de 4 % et que le revenu de placement est le deuxième meilleur résultat depuis 2010. Les bons résultats sont là. Toutefois, c'est le nouveau record historique des frais de gestion qui vient à nouveau soulever des questions sur la stabilité de la combinaison frais de gestion et revenu de placement.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Revenu de placement	(M\$)	1708	613	1539	2262	2611	2138	1286	2422	698	3 150	2 951
Frais de gestion	(M\$)	-29	-44	-43	-58	-82	-111	-82	-98	-117	-112	-142
Frais/Revenu	(%)	1,7	7,2	2,8	2,6	3,1	5,2	6,4	4,1	16,8	3,6	4,8
Rendement	(%)	13,7	4,3	10,3	13,8	11,2	10,4	5,9	10,7	2,8	12,9	11,1
Ratio des frais de gestion sur l'actif net	(%)				0,41	0,49	0,57	0,42	0,49	0,52	0,52	0,62

Portrait des participants

Les retraités et employés représentent respectivement 19 254 et 20 406 personnes. C'est proche de l'année 2019. Pour l'ensemble des participants, l'année 2020 par rapport à 2019 comporte une hausse +1,3% au niveau du nombre de participants. Les retraités ont augmenté de +2,4% et les employés ont augmenté de +0,6 %. La hausse des employés est une bonne nouvelle. La relève est de retour.

Évaluation actuarielle : tout va très bien

L'évaluation actuarielle tient compte des nouvelles dispositions qui ont été intégrées dans les bilans.

En 2020, le degré de capitalisation s'élève à 152,1 %. C'est un surplus de 52,1 % qui est supérieur à 2019. Est-ce suffisant selon la loi 29 dite « la loi RCR » du Québec qui encadre notre régime ? En sachant que la provision de stabilisation est de 18,6 % en 2020, la valeur minimale à atteindre est un surplus de 13,6 % ($100 \times [18,6\% - 5\%]$). La réponse est oui, c'est adéquat. L'actif du régime est suffisant pour couvrir les rentes futures prévues et le niveau de provisionnement requis par la loi. Il n'y a donc pas de cotisations additionnelles à fournir tout comme en 2019.

Au niveau de la solvabilité, elle s'élève à 101,5 % en 2020. C'est un surplus de 1,5 %. Dans l'hypothèse d'une terminaison de régime, très académique, le régime pourrait ainsi honorer ses obligations de rente de retraite.

La cotisation de base dite « cotisation d'exercice » s'applique toujours. Elle englobe la cotisation totale des employés et d'Hydro-Québec, et reflète le coût d'une année de retraite additionnelle. Elle est donnée par la formule suivante en pourcentage de la masse salariale :

$$\text{Cotisation d'exercice} = \text{VE} \times (1 + \text{PS})$$

Pour 2020, la valeur des engagements (VE) est de 20,8 %, la provision de stabilisation (PS) est de 18,6 %, la cotisation d'exercice est donc de 24,7 % ($= 0.208 \times 1.186$) de la masse salariale. C'est une baisse par rapport à 2019 qui s'explique par les dispositions dans les conventions collectives qui sont entrées en vigueur.

Informations diverses

Nous vous rappelons que vous avez accès à une panoplie d'information sur le site du [RRHQ](#) ainsi qu'à une « calculatrice de retraite » pour effectuer des estimations de retraite selon différents scénarios.

S'il y a un document à lire pour compléter cet article, nous vous suggérons sans hésitation le rapport annuel sur le régime de retraite qu'Hydro-Québec produit à chaque année. C'est un document très bien fait, pédagogique, qui se lit aisément et s'adresse directement à vous. Le plus récent, intitulé, Régime de retraite d'Hydro-Québec - Rapport annuel 2020 ainsi que les présentations à l'assemblée vous sont accessibles sur le site du [RRHQ](#).

En terminant, nous tenons à remercier les membres qui ont effectué leur procuration afin de déléguer leur droit de vote à l'assemblée au SPIHQ. Leur procuration est déterminante.



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

avso@spihq.qc.ca



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

Denis Laframboise, Ing.
 Gérant régional des ventes
denis.laframboise@georgfischer.com

MERCI!

d'être là au quotidien
 pour nous et nos familles

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



AVANTAGES PENSÉS POUR LES
 EMPLOYÉS DES SERVICES PUBLICS

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

450 \$ d'économie moyenne¹ pour nos clients des services publics qui regroupent leurs assurances

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

Obtenez une soumission!
1 855 441-6018
lacapitale.com/spihq



La Capitale Assurance et services financiers désigne La Capitale assurances générales inc. en sa qualité d'assureur et d'agence en assurance de dommages. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. Certaines conditions et exclusions s'appliquent. | 1. Sondage SOM mené en juin 2017, auprès d'employés ou de retraités des services publics clients de La Capitale et ayant regroupé au moins deux produits d'assurance auto, habitation ou véhicules de loisirs. Économie moyenne calculée à partir des montants déclarés par 96 répondants ayant réalisé une économie.

POUR DES SOLUTIONS D'INGÉNIERIE INNOVATRICES, ÉCOLOGIQUES ET RENTABLES



514.383.3747 | bpa.ca



mécanique



électricité



immotique



télécommunications



efficacité énergétique



services alimentaires



structure



acoustique



TRAITEMENT DES INGÉNIEUR(E)S SUR LES CHANTIERS CONDITIONS RCTC VS SPIHQ



PAR **FRANÇOIS
MORASSE, ING.**
Membre du comité
Griefs et Juridiction

Un des mandats que m'a confié le Conseil syndical le printemps dernier consistait à analyser le traitement des conditions ingénieurs sur les chantiers. Pour ce faire, j'ai lu en entier le répertoire des conditions de travail sur les chantiers, couramment appelé le RCTC. Par la suite, j'ai repéré dans notre convention collective les articles équivalents qui s'appliquent à nos ingénieurs(es) œuvrant sur les chantiers d'Hydro-Québec. Au terme de cet exercice, voici les principaux éléments que j'en ai retenus.

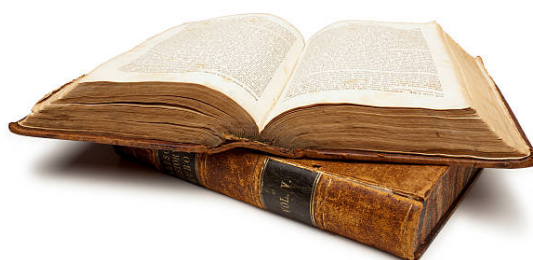
Il existe plusieurs différences entre le RCTC et notre convention collective. Parfois ces différences avantagent nos ingénieurs et parfois c'est le contraire. J'ai principalement retenu deux sujets qui sont des irritants pour les ingénieurs : les vacances et les absences pour convenance personnelle.

L'irritant dans les vacances se situe au niveau de la rémunération de celle-ci lors de la prise de vacances. Je m'explique. Prenons un chantier qui fonctionne sur un plan de roulement de 45 heures par semaine. L'ingénieur(e), selon sa convention collective, est quant à lui sur un plan de roulement de 35 heures par semaine. Pendant qu'il travaille, il reçoit une rémunération correspondante à 45 heures par semaine et alors qu'il est en vacances, sa paie correspond à 35 heures par semaine. Ses confrères rémunérés en fonction du RCTC n'ont pas ce delta sur leur bulletin de paie.

L'autre irritant que j'ai remarqué est en lien avec les absences pour convenance personnelle. Le RCTC est nettement plus approprié pour les personnes travaillant sur les chantiers. Encore une fois, le collègue de l'ingénieur œuvrant sur un chantier a une certaine longueur d'avance.

Mais tout n'est pas noir. Quand on regarde les droits parentaux du RCTC et qu'on le compare à l'appendice E de notre convention collective, c'est environ quinze ans d'évolution du travail qui est en faveur de nos ingénieurs. Ou bien, quand on compare les articles reliés au mouvement de personnel, ma foi, je préfère grandement ma convention collective aux articles du RCTC.

Donc, tout n'est pas noir, et tout n'est pas rose. Une chose est sûre, il y a place à discussion. Sans avoir à tout dévoiler, je crois que les parties auraient à gagner à rédiger un nouvel appendice dans lequel on documenterait les conditions de travail chantier pour les ingénieurs. Par le passé, plusieurs lettres d'entente (LE) ont été signées et existent dans notre convention pour les chantiers importants. Il serait possiblement pertinent de cesser de signer des LE ponctuelles et d'en avoir une générale qui couvrirait cet aspect. La question est de savoir si les deux parties sont mûres pour une discussion franche et constructive. Je crois que notre syndicat l'est. Il ne reste plus qu'à sonder la Direction.



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!

Spécialités:
Construction et entretien
de lignes de transmission

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

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

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

ISO 9001

RELONAT

Les services de relogement national inc.

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

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

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

Courriel : info@relonat.com
Site Web : <http://www.relonat.com>
Tél. : 514-382-0790 ou 450-667-3700
Sans frais : 877-777-0790

Fiers membres de : CERC et Worldwide ERC, OACIQ

UN AUTOMNE PAS COMME LES AUTRES POUR LES HYDRO-QUÉBÉCOISES ET HYDRO-QUÉBÉCOIS



PAR THIMOLEON N.
GUETSA, ING.
Délégué social

Le coin des Délégués sociaux (DS) se veut un espace de dialogue et d'échange d'informations entre les membres du syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ) et leurs DS. Les DS utiliseront cet espace pour expliquer leur rôle au sein de la structure du SPIHQ. Ils en profiteront pour aborder des thèmes importants couvrant leurs domaines d'interventions notamment la santé psychologique au travail. Il y a aussi un encart intitulé DS en action où l'on présentera quelques exemples d'activités récentes des DS du SPIHQ.

Dans les premiers numéros, on tentera de démystifier le travail des DS en insistant sur le cadre d'intervention dans le but de permettre aux membres de faire la part des choses.

Dans ce premier article on s'attaque aux fondamentaux pour mieux aider à cerner le rôle des DS.

Note : dans le reste de l'article, le masculin est utilisé pour alléger le texte. Il faudrait lire le délégué social ou la déléguée sociale (DS).

Dans le précédent numéro, nous vous avons parlés des 4 volets du travail des délégués sociaux dont l'attention à l'autre (l'écoute) qui permet à la fois de briser l'isolement et d'aider les personnes dans le besoin à voir plus clair dans leur situation. Le volet de la référence quant à lui, permet aux délégués sociaux d'orienter le membre vers des ressources disponibles autant dans l'entreprise que dans son milieu de vie. Pour la prévention, le délégué social informe et sensibilise les membres sur les enjeux de santé dans la société en général et dans le milieu de travail en particulier. Finalement, les délégués sociaux accompagnent (volet accompagnement et suivi) les membres dans tout le processus de guérison et restent disponibles pour les aider à retrouver leur autonomie.

La pandémie du coronavirus a des conséquences néfastes autant sur l'économie, sur le social que sur la santé. Si nous avons été un peu épargnés des affres économiques de cette pandémie en gardant nos emplois, notre vie sociale a été ébranlée et la santé de plusieurs d'entre nous a été profondément affectée pour certains et complètement bouleversée pour d'autres. Fort heureusement, grâce aux prouesses des sciences et des technologies (développement et déploiement rapide des vaccins), nous retrouvons progressivement un semblant de vie « normale ». Mieux encore, notre été a commencé sur des chapeaux de roue avec la brillante performance des Canadiens lors des séries, le déconfinement progressif et la réouverture de quelques frontières. Mais qu'est-ce qui nous attend cet automne ? Est-ce le fameux « retour à la normale » ?

Poser la question c'est un peu y répondre, car nous savons tous que les choses ne seront plus comme avant. La seule chose qui ne changera pas, c'est la nature des êtres vivants. Nous devons tirer profit des conséquences positives et nous adapter aux conséquences négatives de cette pandémie tout en conservant les acquis que nous avons construits au cours de l'existence humaine. Commençons tout de suite par ce que nous connaissons déjà :

Les troubles affectifs saisonniers (TAS) ou la dépression saisonnière

Plusieurs études ont démontré les effets positifs de la lumière sur la santé humaine en général et sur la santé mentale (humeur) en particulier.

Avec la baisse de lumière à l'automne et les journées qui raccourcissent, le corps humain réagit et certaines personnes voient leur moral prendre un coup. Voici quelques signes qui permettent de reconnaître la dépression saisonnière¹.

Les personnes qui sont affectées par la dépression saisonnière :

- Se sentent tristes, s'ennuient ou sont plus irritables que d'habitude;
- Ont besoin de plus de sommeil;
- Se sentent vraiment fatiguées et n'ont pas beaucoup d'énergie;
- Veulent manger davantage et ont envie de glucides (pain, pâtes et sucreries), ce qui pourrait entraîner une prise de poids;
- Pourraient vouloir éviter les situations sociales;
- Peuvent être plus sensibles au rejet;
- Perdent intérêt envers leurs activités ou n'ont pas de plaisir à s'y adonner.

Trucs et astuces pour passer à travers la dépression saisonnière

Avant toute chose, il faut toujours consulter votre médecin lorsque vous éprouvez des problèmes de santé. Comme nous savons que l'une des causes de cette dépression est la réduction de la lumière, la luminothérapie est souvent recommandée pour compenser. Cependant, rien ne vaut une belle marche et des activités sociales.

Maintenant, parlons de l'adaptation qui nous attend cet automne.

La stratégie immobilière d'Hydro-Québec : les postes de travail (bureaux) non assignés²

En plus de la dépression saisonnière que je viens de présenter ci-haut, la pandémie a forcé près de 11 000 d'entre nous au télétravail. Face à l'inconnu, nous nous sommes adaptés tant bien que mal et parfois malgré nous à ce télétravail. Certains d'entre nous sont plus à l'aise que d'autres dans ce télétravail et c'est tant mieux. Pour ceux qui espéraient un retour à la normale au travail, ce sera peine perdue, les choses ne seront plus comme avant. Hydro-Québec envisage entre autres le mode hybride pour tous. Ce mode consistera à travailler quelques jours au bureau et quelques jours à la maison.

En plus de ce mode hybride, le concept de bureau non assigné, jadis utilisé pour les bureaux satellites, sera implanté pour certains d'entre nous dès cet automne. Non seulement le retour au bureau ne sera pas à temps complet, mais en plus vous n'aurez plus de bureau à votre nom. Cette situation peut être anxiogène pour certains d'entre nous et c'est normal. Le plus important c'est d'en prendre conscience, de s'y préparer et de demander de l'aide au besoin pour mieux s'adapter.

Site d'information sur le retour au bureau et le télétravail : <http://intranet.hydro.qc.ca/7719.htm>

Pour en savoir plus sur la stratégie immobilière : <http://intranet.hydro.qc.ca/20494.htm>

1- <https://www.esantementale.ca/Canada/Depression-saisonniere-Trouble-affectif-saisonnier/index.php?m=article&ID=8870>

2 - <http://intranet.hydro.qc.ca/20494.htm>

Vous n'êtes pas seul, vos délégués sociaux sont là pour vous.

Que vous soyez affecté par la dépression saisonnière, par le travail hybride ou par les bureaux non assignés, vos délégués sociaux sont et seront toujours à votre disposition pour vous soutenir et vous aider. N'hésitez pas à les contacter pour partager vos inquiétudes, discuter des sujets qui vous affectent et obtenir de l'aide.

Vous trouverez la liste des délégués sociaux ici : <http://intranet.hydro.qc.ca/santesecurite/20.htm#div2549>

Ressources d'aide : <http://intranet.hydro.qc.ca/152.htm>

Info sur le Coronavirus : <http://www.hydroquebec.com/mon-extranet/coronavirus.htm>



DS en action

La campagne « Ça ne va pas aujourd'hui » se poursuit et les DS du SPIHQ continuent à collaborer avec d'autres intervenants à la réussite de cette activité axée sur la prévention en santé psychologique.

Avec l'arrivée de l'automne, certains DS ont renouvelé leur engagement à la campagne de financement de Centraide à titre d'ambassadeur. Nous savons tous que Centraide, dont le Président Nicolas Cloutier est co-président de la campagne 2021-2022, contribue à soutenir financièrement des centaines d'organismes communautaires qui auraient du mal à atteindre leurs objectifs sans cette aide. Vos DS feront appel à votre générosité dans les semaines à venir. Soyez attentifs.

Lien vers la Campagne Centraide : <http://intranet.hydro.qc.ca/centraide/>

Lien vers le PAEF : <http://intranet.hydro.qc.ca/santesecurite/202.htm>

Pour obtenir de l'aide d'un professionnel : 1 866 871-5335

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 16 juin 2021

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

AVANTAGES SOCIAUX

Daniel Beaulieu, ing. (responsable)

Jérémy Gaucher, ing.

Dany Généreux, ing.

Sébastien Guillon, ing.

C'est avec déception, mais sans surprise, que nous avons appris le recours en appel d'Hydro-Québec sur la sentence du 4MAE et les rendez-vous médicaux. Ce dossier est à suivre. Quoiqu'il en soit, le code 4MAE est applicable et la décision du tribunal reste exécutoire.

Les résultats du RRHQ ont été transmis au SPIHQ en mai 2021 et démontrent un degré de capitalisation de 152,1 %. Le surplus du régime passe quant à lui de 8 milliards à 10 milliards. Le taux de solvabilité est toutefois en baisse de 102,1 % à 101,5 %. La banque demeure stable à 7 milliards de dollars tel que déterminé lors des dernières négociations. Le rendement du RRHQ a été de 10,52% en 2020. Notons que ce rendement est inférieur au rendement du Fonds d'éventualité du SPIHQ.

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

Isabelle Simard, ing. (responsable)

Raymond Giguère, ing.

Bernard Parent, ing.

Fatima Cristina Radics, ing.

Le comité a diffusé la formation générale aux militants le 5 mai lors du Conseil syndical. Cette formation fait un tour d'horizon des différentes activités du syndicat et des outils à la

disposition des délégués et membres de comités.

L'édition de l'été de L'Écho sera disponible autour du conseil de juin. Nous comptons sur vous pour inciter vos membres à lire sur les sujets d'intérêt que nous vous y proposons. De plus, une nouveauté cette fois-ci, un article sur les congés disponibles pour les membres du SPIHQ sera transformé en formation par le comité AVSO à laquelle nous collaborons. Elle sera offerte à tous les membres prochainement.

D'autres capsules de formation sont à venir selon les besoins, toutes ont pour objectif d'outiller les militants pour les rôles qu'ils exercent auprès des membres. Plusieurs capsules sont déjà disponibles sur le site Web du SPIHQ www.spihq.qc.ca.

FORMATION

Benoît Dionne, ing. (responsable)

Vlad Alicescu, ing.

Siham Lottfane, ing.

Keyvan Maleki, ing.

La nouvelle formation pour les ingénieurs en santé et sécurité du travail (SST) est maintenant disponible via le site AgiliT : Classe virtuelle 25019112 - Obligations des ingénieurs en santé et sécurité du travail.

Le Comité encourage les membres à revoir leur plan de formation avec leur gestionnaire afin de développer leurs compétences techniques,

professionnelles, comportementales.

RECLASSIFICATION

Keyvan Maleki, ing. (responsable)

Martin Bernatchez, ing.

Gheorghe Ionita, ing.

Isabelle Thériault, ing.

La période du dépôt des dossiers de reclassification pour la deuxième année consécutive dans le contexte de la pandémie était très achalandée. Le renouvellement de la Convention avec les changements apportés à l'article 17 en matière de reclassification d'une part, et les séries de formations données par le Comité d'autre part, a encouragé les ingénieurs à initier leur dossier cette année.

Le retard accumulé dans l'évaluation des dossiers déposés dans les années antérieures a été rattrapé pour plusieurs Groupes. Toutefois, à Équipement et à Trans-Énergie (ancienne organisation) les dossiers en retard de traitement sont encore nombreux.

En collaboration avec les RH, la mise à jour de la grille et des formulaires de reclassification, conformes à la nouvelle Convention a été réalisée. L'ensemble des documents ainsi que d'autres informations utiles pour la préparation du dossier de reclassification sont disponibles sur le site web du SPIHQ, sous l'onglet du Comité Reclassification dans l'espace réservé aux membres.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Benoît Dionne, ing. (responsable)
Dave Bouchard, ing.
Benoît Falardeau, ing.
Thimoléon Noumedem Guetsa, ing.
Christian Vailles, ing.

Le programme de formation en santé et sécurité du travail (SST) destiné aux ingénieurs demeure très populaire auprès des membres. Pour cette raison, de nouvelles sessions ont été ajoutées jusqu'en 2022.

À l'approche du retour au travail en présentiel prévu en septembre 2021, il est important toutefois de garder une attention particulière à notre entourage et surtout de ne pas hésiter à communiquer avec un délégué social (DS) qui sera certainement en mesure de vous aider à traverser vos difficultés. Les listes des DS sont disponibles à l'adresse intranet suivante :

<http://intranet.hydro.qc.ca/santesecurite/20.htm#div2549>

AD HOC HARMONISATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES

Patrice Blais, ing. (responsable)
Stéphane Beaulieu, ing.

Une deuxième rencontre a eu lieu le 25 mai entre le comité Conditions de travail des cadres et les représentants d'Hydro-Québec. Des représentants de l'Entreprise au niveau de la rémunération étaient présents à cette rencontre. Le Comité a fait part aux représentants d'Hydro-Québec des enjeux d'attractions de cadres ingénieurs en lien avec la règle de

gestion de la REM-13. Plus particulièrement, l'absence d'écart salarial entre un cadre ingénieur et ses relevants ingénieurs.

Nous croyons qu'Hydro-Québec doit améliorer les conditions salariales des cadres ingénieurs qui gèrent des ingénieurs afin d'attirer les meilleurs candidats possibles dans ces postes de gestion à caractère plus technique. Les représentants de l'Entreprise ont été à l'écoute de nos enjeux et nous ont annoncé que la REM-13 était en cours d'analyse présentement et qu'elle sera modifiée sous peu. Une prochaine rencontre aura lieu lorsqu'il y aura de l'avancement dans le dossier de la REM-13 du côté d'Hydro-Québec.

AD HOC TÉLÉTRAVAIL

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

Le comité paritaire sur les enjeux du Télétravail n'a eu qu'une seule rencontre. Pourquoi ? Hydro-Québec souhaite nous consulter (lire ici informer) et non négocier.

D'autres entreprises gouvernementales, comme la STM, négocient les conditions de télétravail avec ses syndicats ; Hydro-Québec souhaite négocier directement avec ses employés via des chartes d'équipes.

Comment réagir à tout ça : suivez nos messages pyramidaux et autres communications !



PAR **JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier
POUR le Secrétaire

BIENVENUE PARMIS NOUS

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

Le SPIHQ comptait 2 252 cotisants en date du 16 août 2021. De ce nombre, 1 938 étaient membres en règle, tel que défini au Statut 205.2.

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

Nom du membre	Unité structurelle	Section
Groupe TransÉnergie & Équipement		
Francois Gonthier	Expertise SCR - Fonctions de base 2	Centre-ville Ouest
Michaël Béland	Travaux 71	La Grande Rivière
Maxime Vigeant	Surveillance 5	Laurentides
Simon St-Amand	Ingénierie de Résidence	Manicouagan Matapédia
Jonathan Ladouceur	Activités de transport Montréal	Montréal Est
Nicolas Chabot	Gestion d'ingénierie - Territoire Ouest	Place Dupuis 5
Thierry Drapeau	Gestion d'ingénierie - Montréal	Place Dupuis 5
Wafa Eddioui	Études d'automatismes et protections	Place Dupuis 3
Olivier Gauthier	Normalisation et MER	Place Dupuis 3
Marc-André Houde	Gestion d'ingénierie - Territoire Ouest	Place Dupuis 5
Raphaël Lamoureux	Gestion d'ingénierie - Territoire Ouest	Place Dupuis 5
Louis-Philippe Mathurin	Planification et ordon. Nord,Est,Ligne	Place Dupuis 5
Vincent Meunier	Commande de centrales	Place Dupuis 1
Michel Ouellet	Gérance de projets - Aut. & numérisation	Place Dupuis 5
Jean-François Rhéaume	Gestion d'ingénierie - Montréal	Place Dupuis 5
Pascal Roberge	PECC Projets de transport (ICR)	Place Dupuis 5
Jean-Charles Voghell	Gérance de projets - Aut. & numérisation	Place Dupuis 5

Nom du membre	Unité structurelle	Section
Groupe Technologie de l'information et des communications		
Andres Felipe Cabrera Cardenas	Conception des réseaux IP	Centre-ville Ouest
Patrice Chamberland	Conception des réseaux IP	Centre-ville Ouest
Roberto Chiodi	Arch. Télécoms - infra & réseau d#entr.	Centre-ville Ouest
Marc-Alexandre Dubé	Centre de compétences projets télécom. 3	Centre-ville Ouest
Georges Khoury	Conception des infrastructures. des télécom.	Centre-ville Ouest
Zoubeir Laribi	Conception des réseaux IP	Centre-ville Ouest
Nikola Lazarevic	Conception des infrastructures. des télécom.	Centre-ville Ouest
Johan Niat	Conception des réseaux IP	Centre-ville Ouest
Isabelle Proulx	Conception des infrastructures. des télécom.	Centre-ville Ouest
Éric Tessier	Conception des réseaux IP	Centre-ville Ouest
Carl Verret	Architecture télécoms - réseau IP	Centre-ville Ouest
Alejandro Zelarayan	Centre de compétences projets télécom. 3	Centre-ville Ouest
Didier Lessard-Paquette	Conduite du réseau de télécommunication. 1	Complexe Desjardins 2
Groupe Innovation, Production et SSE		
Xavier Samson	BOR et infra. La Grande Rivière	La Grande Rivière
Mathieu Boily	BOR et infra. Manicouagan	Manicouagan Matapédia
Eric Joubarne	Turbine, rég. vitesse et caractérisation	Siège social 1
Claude Arsenault	Expert. infrastructures	Siège social 2
Marie-France Dupuis	Expert. Hydraulique et hydrologie	Siège social 2
Jean Bertrand Odry	Études de sécurité des barrages	Siège social 2
Groupe Distribution & Services Partagés		
Alice Clémence Marie Perié	Réseau du futur	Complexe Desjardins 3



PAR **JONATHAN AUBIN, ING.**
Trésorier

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 1^{er} août 2021, il y avait 2 252 membres au SPIHQ. Maintenant plus de 11 % des ressources d'Hydro-Québec ! À pareille date l'an dernier nous étions 2 133.

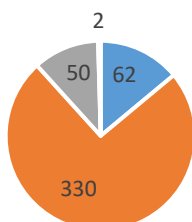
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- Le SPIHQ compte 22 % de femmes ingénieures à Hydro-Québec, une proportion assez stable depuis plusieurs années, alors que la moyenne au Québec se situe plus autour de 13 % selon Genium 360.
- La proportion des niveaux III et IV est en légère baisse depuis quelques années. Plusieurs facteurs influencent cette statistique fondamentale : moins de reclassifié(e)s, plus de retraité(e)s, plus de jeunes employé(e)s.
- La situation des postes temporaires constitue toujours un enjeu majeur pour le SPIHQ et est discuté régulièrement avec la Direction.

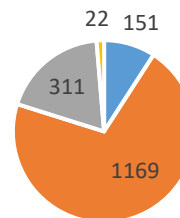
	2020-06-11		2020-09-17		2020-11-27		2021-02-26		2021-05-11		2021-08-01	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	10	0,5 %	10	0,5 %	10	0,5 %	6	0,3 %	5	0,3 %	4	0 %
Classe 5 *	1	0,1 %			1	0,1 %	1	0,1 %	1	0,1 %		
Classe 6 *	76	3,6 %	77	3,6 %	78	3,4 %	81	3,8 %	74	3,6 %	83	4 %
Classe 7 *	58	2,7 %	62	2,9 %	60	3 %	62	2,8 %	64	3 %	68	3 %
Classe 9 *	1	0,1 %										
Niveau I	194	9,1 %	190	9 %	191	9 %	201	9 %	200	9 %	213	9 %
Niveau II	1416	66,4 %	1427	67 %	1423	66 %	1420	66 %	1452	66 %	1499	67 %
Niveau III	350	16,4 %	349	16 %	357	17 %	361	17 %	370	17 %	361	16 %
Niveau IV	23	1,1 %	23	1 %	22	1 %	20	1 %	22	1 %	24	1 %
Total	2129		2138		2142		2121		2188		2252	
Hommes	1676	78,5 %	1685	79 %	1686	79 %	1695	79 %	1720	79 %	1765	78 %
Femmes	453	21,5 %	453	21 %	456	21 %	457	21 %	468	21 %	487	22 %
Permanents	1746	82 %	1758	82 %	1770	83 %	1830	85 %	1851	85 %	1893	84 %
Temporaires	383	18 %	380	18 %	372	17 %	322	15 %	337	15 %	358	16 %

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

Répartition des niveaux pour les 444 femmes



Répartition des niveaux pour les 1653 hommes



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

■ N1 - 9 % ■ N2 - 70 % ■ N3 - 20 % ■ N4 - 1 %

VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER AU SEIN DE VOTRE SYNDICAT ?

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

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

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

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

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

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

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

Venez rejoindre les rangs de l'équipe du SPIHQ !

APPEL À TOUS

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

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

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

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