L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

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



ÉDITORIAL :

« UNE HYDRO » EN MARCHE AVEC SES 2350 INGÉNIEURS

UN CONSEIL D'ADMINISTRATION AU SPIHQ : POURQUOI ?
UNE TROISIÈME AG VIRTUELLE
L'ÉTHIQUE ET LE CONFLIT D'INTÉRÊT
IMPACTS DES ASSIGNATIONS TEMPORAIRES

SPIHQ

Swagelok
Groupe Swagelok Québec

Nous rejoindre
info@quebec.swagelok.com
Bureau 514-332-3651

TRANSFORMATEURS : LÀ OU 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 connections 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 58 Numéro 1

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

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

Coordonnées du SPIHQ

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

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

Comité Communications et formation syndicale

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

Révision et correction d'épreuves

SPIHQ

Couverture
Photo : Google

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

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

Parutions en 2022

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

SOMMAIRE

4
LE SPIHQ A BESOIN DE VOUS

5
ÉDITORIAL : « UNE HYDRO » EN MARCHE AVEC SES 2350 INGÉNIEURS
Par le Bureau

7
UN CONSEIL D'ADMINISTRATION AU SPIHQ : POURQUOI?
Par Georges Loiselle, ing.

12
UNE TROISIÈME ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE
Par Jonathan Aubin, ing.

16
L'ÉTHIQUE ET LE CONFLIT D'INTÉRÊT LE POINT DE VUE D'UN EXPERT
Par Nicolas Cloutier, ing.

25
ASSURANCES HQ VS PRIVÉES QUE DE DIFFÉRENCES !!
Par Sébastien Guillon, ing.

27
DES INGÉNIEURS AUX COMMANDES DE LA PRÉVISION DE LA POINTE HIVERNALE
Par Gérard Brunelle, ing.

29
DES NOUVELLES DE VOTRE COMITÉ GRIEFS
Par Renaud Hould, ing.



Photo : Google

31
DEVENIR MEMBRE DU SPIHQ POURQUOI ET COMMENT
Par Jonathan Aubin, ing.

33
PROGRESSION AU NIVEAU III : UN CHEMINEMENT INÉGAL
Par Isabelle Simard, ing.
et
Catherine Brousseau, ing.

35
IMPACTS DES ASSIGNATIONS TEMPORAIRES POUR LES EMPLOYÉS PERMANENTS ET LA DIRECTION
Par Charles Ouellet, ing., M.Sc.A.

37
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
Candidatures

39
L'UTILISATION D'UN VÉHICULE DE L'ENTREPRISE, CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR !
Par Gérard Brunelle, ing.

42
LES ÉTUDES DE MARCHÉ
Par Louis Champagne, ing., FIC

46
ASSURANCES 2021-2022 : RENCONTRE AVEC HYDRO-QUÉBEC
Par Sébastien Guillon, ing.

51
ÉCHOS DES COMITÉS

55
BIENVENUE PARMI NOUS
Par Gérard Brunelle, ing.

57
RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU
Par Jonathan Aubin, ing.

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 joindre 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 ».

« UNE HYDRO » EN MARCHE AVEC SES 2350 INGÉNIEURS

Lors de sa présentation du 24 février dernier, Sophie nous a annoncé une réorganisation majeure au sein de notre Hydro. Il s'agit d'un nouveau cadre en vigueur dès le 28 février qui vise à faire évoluer l'entreprise pour la baser sur une vue globale de nos métiers et de nos actifs.

Nous sommes d'accord que la transition vers cette nouvelle structure ne va pas être une mince tâche, pour l'instant elle est dans sa phase embryonnaire et comme le dit Sophie « un plan reste un plan tant qu'on ne le fait pas vivre ».

L'abolition des divisions a été nécessaire et le temps était venu pour l'évolution de l'entreprise « de la goutte d'eau jusqu'à Hilo ». Sophie a clairement spécifié avoir entendu les employés et que cette modification du cadre organisationnel était rendue nécessaire à leur demande, voulant la fin des silos.

Nos ingénieurs sont au cœur de la majorité des projets chez Hydro-Québec et ont toujours été des partenaires d'affaires dans le passé comme présentement et le seront encore dans le futur. Continuer à les consulter et à les valoriser va aider l'entreprise à mettre en place cette nouvelle organisation visant l'efficacité de notre fleuron québécois. Les nombreux défis décrits dans le plan Stratégique 2022-2026 ne pourront se faire sans notre grande expertise d'ingénierie.

L'ingénieur est au cœur des activités opérationnelles et il est essentiel pour créer, innover et assurer la sécurité du public.

Les membres du SPIHQ cumulent plus de 24 000 années d'expérience à Hydro-Québec. Nous avons connu l'ancienne Hydro-Québec, même celle avant la création des silos. Nous sommes présents dans chaque fonction de la chaîne de valeurs hydro-québécoise et très bien placés pour mettre l'épaule à la roue et rendre notre société d'état plus performante en ces années où la transition énergétique vient bouleverser nos habitudes.

Cette nouvelle organisation amènera son lot de défis et le SPIHQ est prêt à s'impliquer dans les changements annoncés dans le respect de notre Convention, fort de son expérience et de celles de ses membres. Nous sommes confiants qu'ensemble nous allons vers une plus grande reconnaissance du rôle essentiel et central de l'ingénieur dans l'exploitation, le développement et l'évolution de notre Hydro-Québec !

Le Bureau



NICOLAS CLOUTIER, ING.,
Président



CHARLES OUELLET, ING., M.Sc.A.
1er vice-président



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



GÉRARD BRUNELLE, ING.,
Secrétaire



JONATHAN AUBIN, ING.,
Trésorier

COMPOSITE POWER GROUP

ÉNERGIE CPG EST



Agent manufacturier chef de file dans le domaine de l'énergie électrique au Canada et au Québec



ALAIN BERTHIER, ING.
DIRECTEUR GÉNÉRAL
aberthier@compow.com
438-496-6478



JONATHAN GOUPIL, ING.
GESTIONNAIRE DE COMPTE
jgoupil@compow.com
514-616-2016



ARMAN TASKIRAN
COORDINATEUR TECHNIQUE DES VENTES
ataskiran@compow.com
514-441-9994

CERISOL Isoladores cerâmicos, SA
COLONNES ISOLANTES 25-800 kV

CONCAST
CANIVEAUX EN BÉTON PRÉFABRIQUÉS

CHANNELL
BOÎTIERS EN THERMOPLASTIQUE POUR RÉSEAU SOUTERRAIN

COPPERWELD
FIL DE MALT ANTI-VOL ET PLUS DURABLE QUE LE CUIVRE

DILO
ÉQUIPEMENT DE MANIPULATION DU SF6

eon
SYSTÈME DE STOCKAGE D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE

MacLean POWER SYSTEMS
ISOLATEURS DE VERRE ET COMPOSITES, QUINCAILLERIE DE T&D ET ANCRAGES

MEIDEN
DISJONCTEUR À VIDE 72.5 ET 145 kV

Midal Cables
CÂBLES AÉRIENS HAUTE TENSION

NORTHERN TRANSFORMER
TRANSFORMATEURS 10-115 MVA

PLP PREFORMED LINE PRODUCTS
HELIX
QUINCAILLERIE DE LIGNES DE T&D, FIL DE GARDE OPTIQUE ET COMMUNICATIONS

QVARx Reactive Power Systems
BANCS DE CONDENSATEURS ET FILTRES HARMONIQUES DE 600 V À 230 kV

RITZ
TRANSFORMATEURS DE MESURE DE 600V À 245 kV

SAE IT CAN BE DONE
CIMENT HAUTE CONDUCTIVITÉ SOUS DIFFÉRENTES FORMES (GEM)

SEFCOR, INC. Power Connector Specialists
RACCORDS MT, HT, HAUTE PUISSANCE ET MALT

Sentient ENERGY
CONTRÔLE DE LA TENSION AU CLIENT ET RÉDUCTION DE CONSOMMATION (VARENTEC)

Southern States The Quality Name in High Voltage Switching
SECTIONNEURS 25 À 800KV CIRCUIT SWITCHERS 25 À 550kV

TRANTECH RADIATOR PRODUCTS, INC.
RADIATEURS DE TRANSFORMATEURS

valmont
STRUCTURES EN ACIER TUBULAIRES DE LIGNES

UN CONSEIL D'ADMINISTRATION AU SPIHQ : POURQUOI ?



PAR GEORGES LOISELLE, ING.
Membre du comité
Ad hoc Gouvernance et éthique

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

Rôles et responsabilités au Conseil syndical et au Bureau

- Un des points les plus importants du diagnostic organisationnel portait sur les rôles et responsabilités au Conseil syndical. Les principales instances du SPIHQ sont décrites dans les Statuts et peuvent se résumer aux liens d'autorité décrits à la Figure 2.

- Le rapport a mis en évidence qu'il y avait un hiatus entre les fonctions d'administrateurs et de délégués. La première consiste à vaquer à l'administration de la permanence, de la gestion des ressources et le développement organisationnel, alors que la seconde consiste à participer à la vie syndicale et représenter les membres de leurs sections dans les prises de décisions relatives aux actions concertées.

- Bien que les membres du Bureau et les membres du Conseil syndical prennent leur travail très au sérieux et ont à cœur l'intérêt des membres du SPIHQ, les différences entre les fonctions d'administrateurs et de représentants des membres d'une section peuvent créer des conflits entre les intérêts collectifs, locaux et individuels. Il est donc important d'évaluer le risque associé à cette situation qui pourrait ultimement, comme le soulignait le diagnostic, engendrer des problèmes éthiques.

- Historiquement, le traitement des enjeux syndicaux a toujours été privilégié au Conseil, et le Bureau a toujours considéré les services aux membres comme une priorité. Cependant, toute organisation a des enjeux administratifs intrinsèques, qui sont distincts de la réalisation de la mission de l'organisation. Ce sont ces enjeux qui doivent être recentrés et mis en perspective avec l'action syndicale.



Impact de la fusion des rôles et responsabilités

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

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

La séparation des fonctions

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

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

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

Le rôle du Bureau

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

Les administrateurs

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

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

Proposition de traitement de la problématique

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

Pour la proposition qui sera présentée à l'AGA, il a donc été décidé de séparer d'abord les responsabilités existantes entre le Conseil d'administration (la nouvelle instance proposée) et le Conseil syndical. Aucune responsabilité n'est ajoutée ou retirée. Elles ne sont que redistribuées. Chacune des deux instances aura par la suite comme devoir de détailler les fonctions associées à ces responsabilités. Ces devoirs relèveront des règlements et autres documents administratifs et feront l'objet de travaux conjoints dans la période transitoire. La résolution présentée à l'AG ne statuera donc que sur la répartition des responsabilités existantes. La Figure 2 résume les modifications aux instances et à leurs liens d'autorité.

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

Conclusion

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

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

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

Figure 1 : Les grandes lignes du plan de transition proposé

DES SYSTÈMES D'ENTRAÎNEMENT
À TOUT ÉPREUVE





SYSTEM SOLUTIONS
MAXOLUTION EURODRIVE
BUILT RIGHT IN
SEWCIAL MEDIA
SEW SERVICE
SEW EURODRIVE

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
ISO 9001 CERTIFICATION
Intertek

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

POUR DES SOLUTIONS D'INGÉNIERIE INNOVATRICES, ÉCOLOGIQUES ET RENTABLES

bouthillette parizeau
514.383.3747 | bpa.ca

- mécanique
- électricité
- immotique
- télécommunications
- efficacité énergétique
- services alimentaires
- structure
- acoustique





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

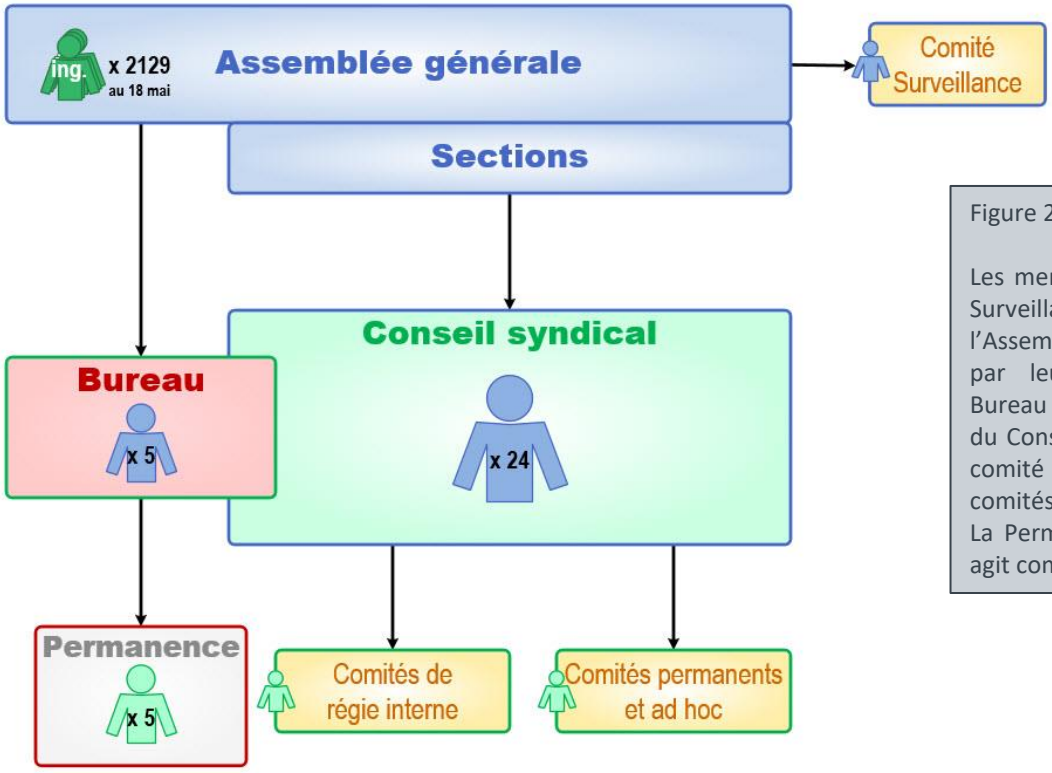


Figure 2 : Le SPIHQ aujourd'hui

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

ORGANIGRAMME ACTUEL

Comité Communications et formation syndicale, mai 2020

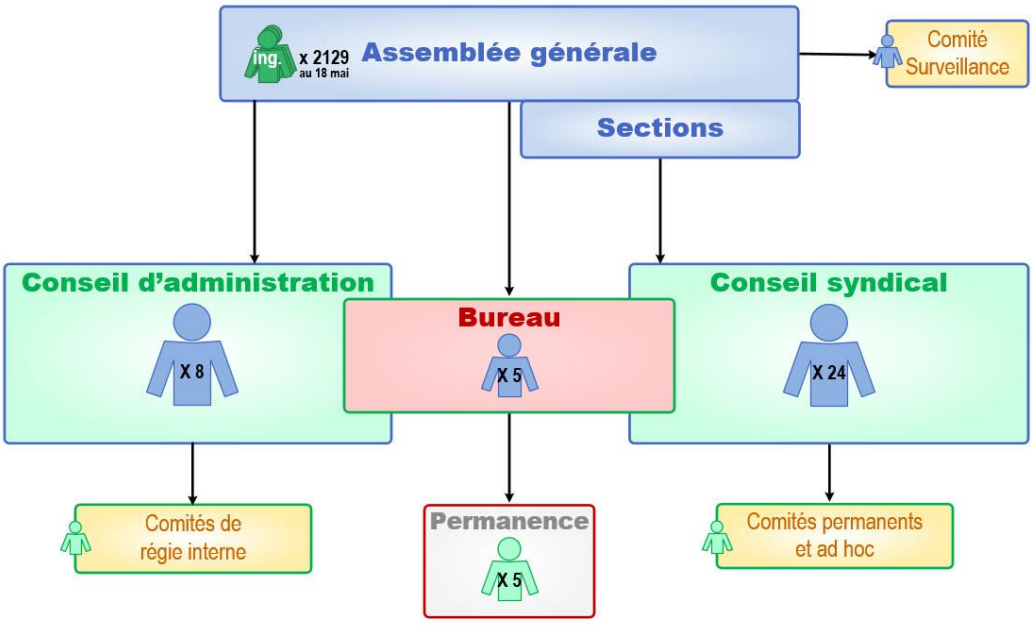


Figure 3 : La proposition de modification

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

ORGANIGRAMME PROPOSÉ

Comité Communications et formation syndicale, mai 2020

Figure 2 : Modifications aux instances et à leurs liens d'autorité

UNE TROISIÈME ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE



PAR JONATHAN AUBIN, ING.
Trésorier

Mise en place de l'assemblée

Cette année encore, étant donné la pandémie de la COVID-19, le SPIHQ tiendra son assemblée générale virtuellement le 29 mars 2022 en utilisant la même technologie numérique que lors des deux dernières assemblée générales mais avec quelques nouveautés présentées plus loin.

Nous avons encore une fois choisi Digicast et leur plateforme Icastpro, simple d'utilisation, sans aucun téléchargement ni installation de logiciel. C'est toujours celle utilisée par Hydro-Québec lors des webdiffusions et avec laquelle vous êtes déjà familiers. Après analyse des différentes technologies envisagées, nous avons conclu que c'est toujours l'outil le plus approprié et sécuritaire à utiliser comme alternative à une assemblée conventionnelle. De plus, cette plateforme offre le vote secret en direct.

Comme toujours, vous pourrez utiliser un ordinateur, une tablette ou un téléphone intelligent et cela peu importe la plateforme d'exploitation de ces appareils, y compris l'ordinateur d'Hydro-Québec.

Ce sera donc une prise 3, tous les membres seront sur la même interface et n'auront rien à télécharger ni à installer. Sur le même écran il y aura, d'une part, l'équipe du Bureau et, d'autre part, la présentation pour l'assemblée ou l'un ou l'autre selon votre désir.

Le Bureau sera accompagné du comité Surveillance et d'une équipe de modérateurs composée entre autres de la permanence et de d'autres membres du syndicat.

Des techniciens de Digicast seront également partout en régie pour faire fonctionner le tout et connectés pour régler tout problème d'ordre technique.

Cette assemblée sera l'occasion de répondre à nos obligations statutaires que sont la présentation des états financiers de l'exercice 2021 et l'approbation du Budget 2022, les élections de 4 officiers syndicaux (dont le secrétaire pour un mandat de 1 an), l'élection des membres du comité Surveillance ainsi que l'entérinement officiel des délégués et délégués substituts.

Elle sera aussi l'occasion de voter sur les propositions conjointes du Conseil syndical et du comité Gouvernance et éthique qui se retrouvent dans l'article de Georges Loiselle à la page 7.



Pour l'ajout de points aux Affaires diverses nous comptons appliquer cette fois-ci le même principe adopté en conseil syndical : l'ajout de points s'annonce avant la séance, pour permettre d'être plus efficace lors de l'assemblée. Cela évite du même coup un débordement de la boite réservée aux commentaires.

Identifier les participants

L'accès à cette plateforme se fera de la même façon qu'en avril dernier et les instructions vous seront transmises avec la procédure à suivre par message pyramidal. La vérification et l'identification de chaque membre est basée sur son numéro de matricule, son courriel hydroquebec.com, le tout, combiné à son nom et prénom.

Utilisation du vote

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

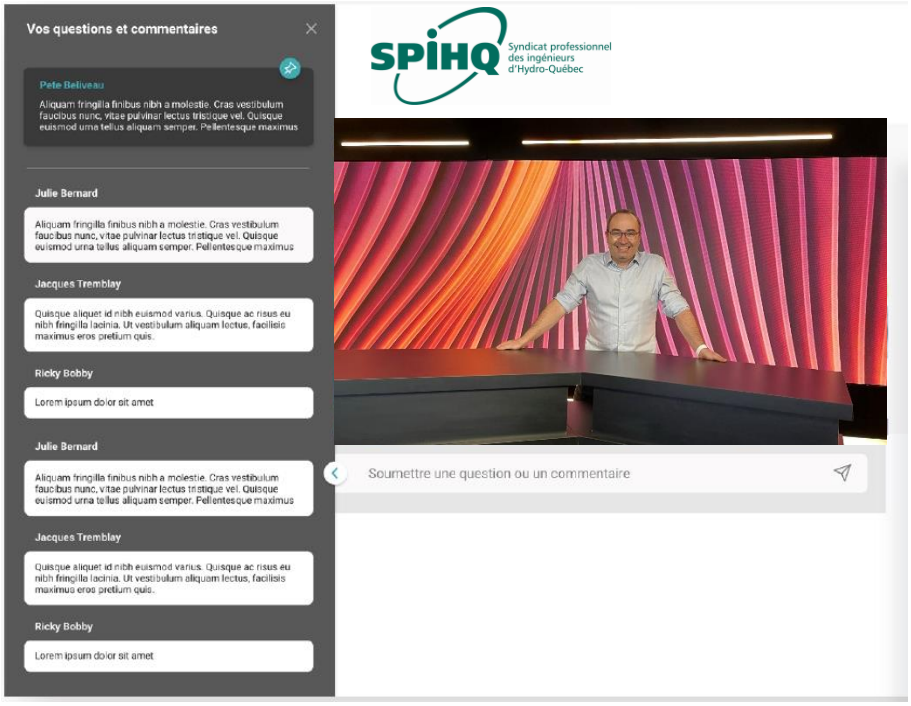
Appui des propositions

Tout comme l'an dernier, pour appuyer les différentes propositions, il y aura un bouton de vote au lieu d'utiliser la boîte « Commentaires ». Ceci diminuera les délais de traitement et désengorgera cette dernière.

Communication avec les membres

La boîte « Commentaires » sera toujours présente pour poser les questions ou commenter et interagir avec l'équipe du Bureau. Il est important de réaliser cependant qu'avec le nombre très important de commentaires, il est impossible de tout gérer au rythme de l'assemblée. L'équipe de modérateurs sélectionnera les questions/commentaires à traiter pour chaque point de l'ordre du jour, et pourra les regrouper ou les résumer. Il n'y aura donc plus de questions répondues en rafale comme lors de l'assemblée générale 2020. Par contre, chaque question non répondue sera conservée et acheminée, après l'assemblée générale, au bon endroit dans le souci de bien vous répondre.

Nouveauté cette année, les questions seront désormais affichées à l'écran ainsi que le nom du membre, tel qu'illustré ci-dessous, afin de permettre à tous de voir les questions en attente de réponse, évitant aussi de recevoir plusieurs fois la même question.





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

LIQUITECK

ISO 9001:2015

DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES ET DE PIÈCES

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



CENTRE DE SERVICE ET DE RÉPARATION AUTORISÉ

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

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL

GOULDS PUMPS · xylem · GOULDS WATER TECHNOLOGY · TOYO PUMPS · WARREN RUPP SANDPIPER · Flex-A-Seal · CAT PUMPS · A-C · GORMAN-RUPP

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

ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE



ANCRAGES CANADIENS

Canadien

HEGEDUS

Division Amcan-Jumax Inc.

Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957

ISO 9001: 2015

UCAN · WALTER · Milwaukee · BOSCH

www.ancragescanadiens.com

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

En plus de la boîte « Commentaire », il sera toujours possible de « Prendre la parole » via la salle virtuelle aux endroits appropriés lors de la soirée comme lors de l'AG 2021. Vous pourrez ainsi débattre en direct avec les membres du bureau ou des comités.

Présentation lors de l'assemblée générale

Une présentation Powerpoint sera affichée et diffusée sur votre écran. Cette présentation sera identique à celle que le SPIHQ présente lors d'une assemblée générale traditionnelle et permettra aux membres de suivre le déroulement.

De plus et dans un souci d'efficacité, nous veillerons à ce que tous les documents de référence et un maximum d'informations soient disponibles aux membres avant la tenue de l'assemblée.

Élections

Quatre (4) postes d'officiers du Bureau seront à pourvoir par élection lors de l'assemblée du 29 mars prochain :

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

Deux (2) postes du comité Surveillance sont aussi à pourvoir par élection lors de l'assemblée.

Comme lors des deux précédentes assemblées, une procédure exceptionnelle a été mise de l'avant pour les intéressés par ces postes, soit l'enregistrement d'une vidéo permettant la présentation de leur candidature ou encore la rédaction d'une lettre de motivation avec photo, affichée à l'écran.

Cette fois-ci, grâce aux avancées technologiques, il sera aussi possible de présenter sa candidature directement « live » durant l'assemblée. Ce sera possible via la fonction « prise de parole » utilisée lors de l'assemblée générale 2021.

Autres informations

- Le comité Surveillance ainsi que des membres modérateurs, en plus des techniciens de notre fournisseur, viendront prêter main forte aux membres qui pourraient éprouver des difficultés techniques durant la vidéoconférence.

- Nous nous assurerons qu'il y ait quelqu'un pour répondre à vos appels une heure avant l'assemblée et tout au long de celle-ci.

- En tout temps, si vous éprouvez des difficultés, appuyer sur le bouton « AIDE » et un technicien vous répondra en direct.

La tenue d'une assemblée générale virtuelle est exceptionnelle et constitue une solution à une situation exceptionnelle. Les informations présentées ici sont préliminaires. Il est possible que des changements doivent être faits, restez à l'affut de nos communications.

Nous comptons sur vous pour être présents en grand nombre à cette autre assemblée virtuelle du SPIHQ.

Merci de votre confiance.

DIGICAST
ÉCHANGER PLUS QUE JAMAIS

L'ÉTHIQUE ET LE CONFLIT D'INTÉRÊT LE POINT DE VUE D'UN EXPERT



PAR NICOLAS CLOUTIER, ING.
Président

Dans le cadre du traitement d'un dossier en 2021, nous avons demandé l'avis d'un éthicien, monsieur André Lacroix, concernant le conflit d'intérêt et l'avis éthique. Les différents points traités dans cet article émanent de cet avis produit par ce professeur renommé de très grande expérience.

Nous voulons dans cet article partager avec vous les différentes dimensions développées par ce professeur .

PRÉCISIONS SUR L'ÉTHIQUE ET CE À QUOI ELLE RENVOIE

Lors d'une présentation faite en septembre 2018 à un parterre de juges dans le cadre d'une formation organisée par le Conseil de la magistrature du Québec, l'éthique a été définie comme suit :

- L'éthique est une pratique qui s'incarne dans l'exercice du jugement personnel, professionnel, institutionnel, organisationnel et gouvernemental formulé à l'occasion de situations et/ou d'actions;
- L'éthique a pour objet le développement du jugement pour identifier/établir les critères nous permettant d'agir en accord avec une ou plusieurs valeurs dans une situation spécifique afin de faire le choix d'un comportement adéquat;
- L'éthique peut être subordonnée à d'autres pratiques normatives, leur servir de complément ou subordonner ces autres pratiques normatives à la délibération éthique ;
- L'éthique porte sur la prise en compte des valeurs et des normes dans la formulation d'un jugement éclairé et l'élaboration d'une action appropriée;
- La finalité de l´éthique en fait une activité pratique qui se laisse décliner sous forme d'analyse et/ou de décision;
- Il ne s'agit pas d'acquérir un savoir, qu'il soit technique, politique ou managérial, mais d'agir dans le respect des valeurs et en connaissance des normes ;
- Il s'agit de développer une compétence, une compétence à délibérer, analyser et agir – une compétence réflexive. Dans ce contexte, la compétence relève d'une aptitude et d'une attitude tout autant que d'une habileté en situation (activité décentrée) ;
- L'éthique est une décision motivée par la volonté de donner une légitimité à son action. Elle implique l'utilisation de valeurs et de normes, de même que le déploiement d'une délibération et/ou la réalisation d'une action.

FINALITÉ D'UN AVIS ÉTHIQUE

En partant de la définition de l'éthique fondée sur les dernières recherches dans le domaine [voir Lacroix et Boisvert, 2015, Marchés publics à vendre; Lacroix, Marchildon et Bégin, 2017, Comment former à l'éthique], on constate que l'éthique a une portée beaucoup plus large que le simple respect de la loi, telle qu'énoncée par le législateur, les autorités administratives et les ordres professionnels. Elle renvoie non seulement au jugement des personnes, mais également au contexte dans lequel ces personnes sont appelées à agir, ce qui implique de prendre en considération la fonction ou les fonctions qu'une personne occupe au moment de poser un geste, de même que le contexte dans lequel cette fonction s'exerce et les relations susceptibles d'influencer le jugement de la personne. En ce sens, toute analyse, toute production d'une expertise en éthique implique de prendre en compte la situation singulière à laquelle on renvoie, les personnes impliquées, de même que leur statut et la finalité de l'acte analysé.

Il est également important de prendre en considération le fait que l'éthique et le droit ne peuvent renvoyer à des analyses totalement indépendantes. En effet, si le droit a progressivement subsumé l'éthique, on constate une évolution dans les rapports existants entre ces deux modes de régulation. Ces rapports ne sont pas de l'ordre de la subordination de l'un à l'autre, mais plutôt de l'ordre de l'imbrication de l'un et de l'autre. Par sa fonction réflexive, l'éthique s'insère dans la discussion juridique, tant en amont de la production juridique (les valeurs) qu'au moment de la décision du juge (réflexion et interprétation de la norme) et de l'application des jugements. L'éthique peut alors s'insérer dans la déontologie comme outil d'évaluation, de délibération et d'accompagnement.

On peut définir les concepts de morale, d'éthique, de déontologie et de droit comme suit :

- Morale : Ensemble des textes sacrés et des normes qui prescrivent les comportements acceptables au sein d'une société;
- Éthique : Aide au discernement personnel, professionnel et citoyen. Ensemble de mesures (personnelles, institutionnelles et sociales) visant à aider une personne à bien identifier les valeurs et les normes pertinentes dans une situation donnée afin de prendre une décision éclairée. Ces mesures visent à aider les personnes et les institutions à clarifier le contexte de l'action, à identifier la meilleure décision et à formuler le choix le plus indiqué pour une situation spécifique;
- Déontologie : Normes produites par les associations professionnelles et les organisations pour réguler les pratiques professionnelles et protéger le public contre les dérapages et les pratiques inacceptables. Ces normes identifient les procédures et comportements devant être adoptés par les professionnels dans différents types de situations. Elles sanctionnent les pratiques jugées non professionnelles;
- Droit : Normes produites par le législateur et les autorités règlementaires pour réguler les comportements dans l'espace public. La loi a pour principal objectif d'identifier les comportements acceptables et de préciser les sanctions à l'égard des comportements jugés inacceptables.

Ces définitions permettent de faire voir que l'éthique dépasse largement la seule autorité légale et règlementaire et leur respect. Elle implique une vigilance de tous les instants. Dès lors, le conflit d'intérêts, qu'il soit apparent, potentiel ou prévisible ne peut être subordonné aux seules obligations légales et règlementaires attendues par une personne et doivent être interprétés en fonction d'un contexte particulier.

LA NATURE D'UN AVIS ÉTHIQUE

Un avis éthique est une analyse ou une réflexion située portant sur les valeurs en tension, sur un conflit de valeurs, un conflit de normes ou un conflit de valeurs et de normes en situation. L'avis peut être produit par un comité ou un expert en matière d'éthique. Peu de documents ont été produit pour définir de manière spécifique ce qu'est un avis éthique. Le comité d'éthique de santé publique du Québec a produit un tel document qui pourrait servir de point de départ pour préciser ce qu'est un avis éthique. Dans ce document publié en 2003 et disponible sur les plateformes numériques, on mentionne que :

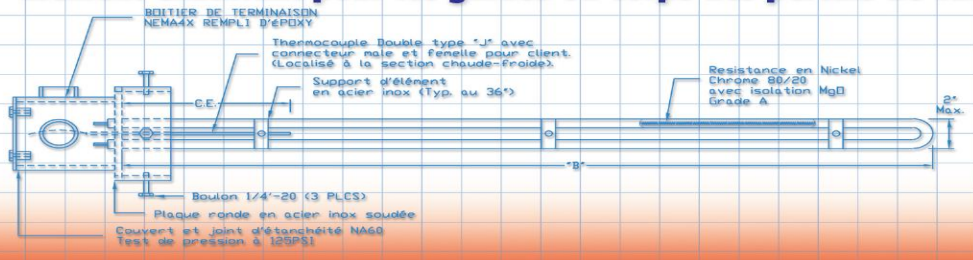
« … un avis constitue le résultat d'une démarche d'examen (éthique) » – c'est nous qui soulignons – permettant :

BUCAN

ÉLÉMENTS CHAUFFANTS BUCAN INC.

Spécialistes Innovateurs en Chauffage Industriel

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





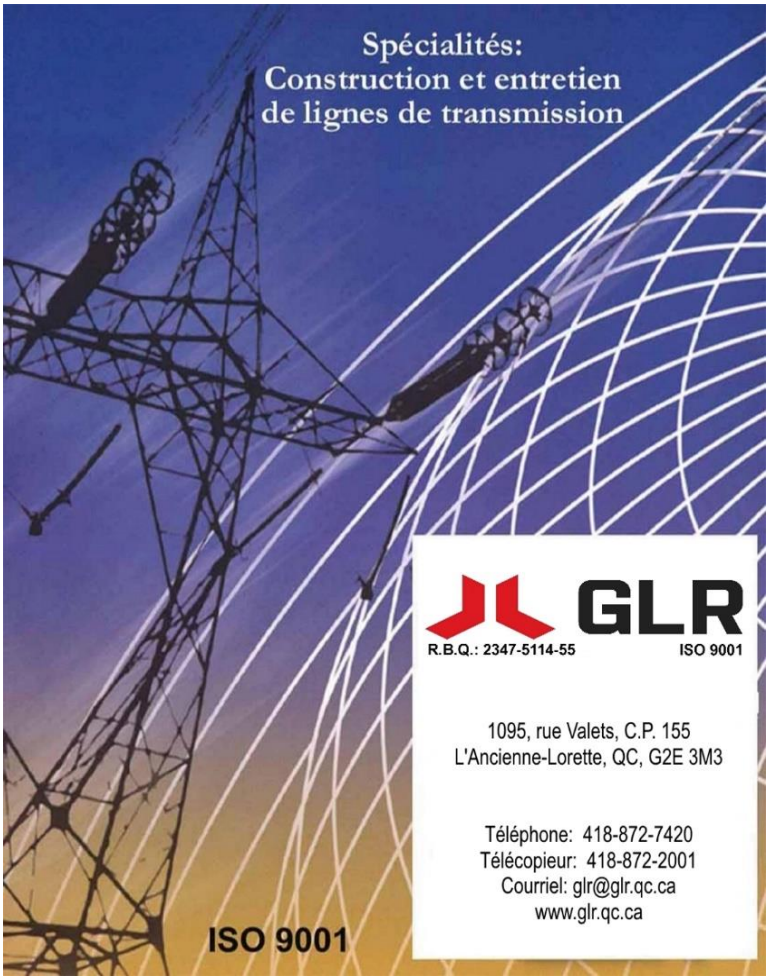
3300 boul. Pitfield, St- Laurent QC. • H4S 1K6 Tél. : 514 335-9665 • Fax : 514 335-9804 • www.bucan.com

+GF+ URECON

TUYAUTERIE PRÉISOLÉE

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





- D'abord l'identification des enjeux éthiques potentiels (dilemmes, questions ou préoccupations) que recèle un projet donné, c'est-à-dire la mise en évidence de questions morales (éthiques) que les concepteurs du projet examiné n'ont pas nécessairement appréhendées ;
- Puis une réflexion et une délibération sur ces dilemmes ou préoccupations, dont une partie du travail est effectué en collaboration avec les concepteurs – c'est nous qui soulignons - conduisant à :
- Des recommandations en vue de la résolution des conflits de valeurs sous-jacents à ces dilemmes et préoccupations).

  [Extrait du document : « Qu'est-ce qu'un avis éthique pour le comité d'éthique de santé publique ? », septembre 2003]

L'avis éthique se compose ainsi, habituellement, de trois volets. L'expert produit d'abord un état de la situation et identifie les questions qu'il souhaite aborder dans la situation. La seconde partie de l'avis insiste ensuite sur un certain nombre de définitions et concepts qui seront mobilisés aux fins de son analyse. La troisième et dernière partie de l'avis porte sur l'analyse comme telle de la situation.

Au terme de l'avis, trois tests nous semblent être tout particulièrement intéressants pour valider la décision prise par une personne, ou une entreprise, pour gérer un problème éthique et tout particulièrement les situations de conflit d'intérêts. Ces tests sont devenus quasi canoniques au Québec, surtout depuis la Commission Charbonneau. Ils ont été élaborés par un haut fonctionnaire du gouvernement du Québec, M. Jacques Lafrance avec son entourage et sont très largement repris dans différents manuels de formation et d'analyse diffusés au sein de l'administration publique québécoise, de même qu'à l'occasion de formations données aux professionnels membres de la cinquantaine d'ordres professionnels autorisés au Québec, voire plus largement encore. Ces tests consistent à se poser les questions suivantes suite à la décision prise par la personne :

- Test d'impartialité : si vous présentiez les arguments justifiants la décision prise à un tribunal d'appel composé de personnes, que vous estimez savoir faire preuve de discernement et qui ne partagent pas toutes vos vues, votre décision serait-elle jugée raisonnable ?
- Test de réciprocité : si vous étiez à la place de celui qui « subit » la décision, jugeriez-vous raisonnables les motifs invoqués pour justifier la décision ? À l'inverse, si vous étiez à la place de celui qui va « juger » votre décision, jugeriez-vous raisonnable de prendre une telle décision ?
- Test d'exemplarité : seriez-vous disposé à faire une tournée des médias du Québec pour présenter votre analyse, votre décision et vos arguments justifiants la décision pour qu'ils servent d'exemples pour résoudre de telles situations ?

Comme on le constate, les questions éthiques sont bien plus que de simples questions personnelles confinées à une gestion légaliste des comportements. Toute réflexion éthique implique de considérer la situation qui suscite la réflexion en l'abordant de la manière suivante : d'abord considérer les faits particuliers, de même que la nature de la relation entre les parties dans cette situation particulière et la ou les fonctions de l'agent de même que le regard des autres à l'endroit du comportement des personnes impliquées. Une telle réflexion implique par conséquent une grande transparence et la dénonciation de la situation étudiée, dans le cadre d'une analyse éthique, ne peut être confinée à un cercle d'initiés, pas davantage qu'elle ne peut être gérée indépendamment de ce que pourrait en penser l'opinion publique si on lui faisait part de la situation et de la manière dont elle a été gérée.

Ces considérations génériques ne peuvent toutefois se suffire à elles-mêmes et pour bien comprendre ce qu'est un avis éthique et une délibération éthique, il est important d'en distinguer les différents variants et d'identifier les étapes devant être réalisées dans toute analyse et production d'avis éthique. C'est ce que nous ferons dans la section suivante.

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES D'UNE ANALYSE ET PRISE DE DÉCISION ÉTHIQUE

Les prérequis
Tout d'abord, il est important de mentionner que toute analyse éthique doit être abordée et déployée dans une perspective non déontologique, ou « principiste » pour utiliser un vocabulaire plus propre aux chercheurs, ce qui signifie l'application quasi automatique d'un principe ou règlement à caractère prescriptif à un cas ou une situation particulière. La situation étudiée, ce qui inclut le comportement en situation de la personne ou des personnes interpelées, doit être abordée de manière décentrée, ce qui veut dire que l'on doit prendre en considération les valeurs agissantes dans la situation plutôt qu'un ensemble de valeurs prédéterminées.

La démarche réflexive qui prévaut dans un avis éthique
La démarche qui doit prévaloir lorsqu'une personne rend un avis éthique a trait tout d'abord à la manière d'aborder la situation. Cela ne doit pas se faire à partir d'un modèle a priori, une conception idéale de la situation ou un idéal type que l'on cherche ensuite à appliquer à une situation, mais plutôt partir de la description comme telle de la situation (parties prenantes, que ce soient des personnes ou des organisations). Une fois la situation bien campée, on identifiera les enjeux de valeurs propres à cette situation en développant une réflexion, non pas à partir de documents préétablis, mais à partir de notre compréhension de la situation. Cela nous permettra d'identifier et d'ordonner les valeurs avant d'amorcer un dialogue avec les parties au dossier et de trancher en prenant en compte les conséquences qui découleront de notre décision ou analyse, notamment pour la personne impliquée qui subira, ou pourra éventuellement subir un quelconque préjudice en vertu d'une décision qui priorise certaines valeurs au détriment d'autres valeurs.

Réflexion sur les valeurs ou analyse des enjeux de valeurs
Tout type d'avis éthique implique par conséquent d'aller au-delà d'une application stricte d'un code, d'un règlement ou d'une loi. Dans les faits, l'éthique se manifeste justement par-delà la lecture d'un article d'un règlement, d'un code ou d'une loi dans son interprétation et sa contextualisation. C'est cette caractéristique de l'éthique, sa dimension réflexive et critique, qui a amené la magistrature à concevoir des formations spécifiques pour les magistrats et qui a aussi amené la plupart des ordres professionnels à développer des formations pour leurs membres (par exemple voir les formations permanentes en ligne développées par l'Ordre des ingénieurs). C'est aussi cette dimension réflexive et critique qui implique, de la part de la personne qui rend un avis éthique, l'obligation de justifier et d'argumenter sa décision, de même que son obligation de prendre en considération les conséquences qu'aura sa décision sur la vie des personnes impliquées. Cette partie argumentative constitue en fait le cœur de l'avis éthique qui ne peut que se résumer à citer un article d'un code sans autre forme de justification reliée au contexte dans lequel l'article du code en question est appliqué.

Les difficultés et pièges à éviter
La production d'un avis éthique est rendue difficile en raison de sa nature même. Un avis a en effet pour fonction première de s'attarder à la singularité des situations, ce qui échappe aux habituelles jurisprudences qui se constituent au fil du temps par exemple. Dès lors que les situations sont singulières, ce qui signifie spécifiques, individuelles et situées de manière temporelle, culturelle et géographique, il devient impossible de s'en remettre à des formulations règlementaires, des textes ou des codes sans aucune forme d'interprétation ou de contextualisation pour évaluer des situations et des comportements. Le contexte de la situation et des acteurs devient dès lors le cœur de l'analyse et de la réflexion. Deux difficultés nous semblent devoir être identifiées, sans en exclure d'autres de moindre importance pouvant surgir au gré des situations devant être analysées.

La première et principale difficulté tient au fait que l'on cherche trop souvent à « appliquer un article de loi, ou de règlement » plutôt que d'intégrer les différents aspects de la situation à laquelle les personnes impliquées sont confrontées. La seconde difficulté a trait aux conséquences liées à l'action pouvant recouvrer un conflit d'intérêts, nonobstant que ces conséquences soient immédiates, à court ou à long terme. L'avis doit en effet prendre en considération ces conséquences et doit être en mesure de proposer des correctifs visant à mitiger les éventuelles conséquences que pourrait entraîner la décision.

On ne peut en effet rendre un avis de manière purement déontologique sans considérer les conséquences de l'avis. C'est pourquoi on devra insister sur la dimension « située » de la situation analysée, tant sur le plan temporel qu'en référence à un lieu et un contexte précis, afin de prendre en considération les conséquences de la décision et de prévoir d'éventuelles mesures de mitigation. Parce que l'avis éthique n'a pas et ne doit pas avoir pour fonction première de sanctionner ou d'interdire, mais bien d'identifier les enjeux de valeurs en question pour ensuite permettre aux personnes impliquées dans cette situation de gérer au mieux cette situation, en prévoyant et en élaborant au besoin des mesures d'encadrement qui restreindront le moins possible les personnes impliquées, tout en s'assurant de leur respect des valeurs en contexte.

L'AVIS ÉTHIQUE ET LA SPÉCIFICITÉ DU CONFLIT D'INTÉRÊTS

Pour les raisons que nous venons d'évoquer, l'avis éthique peut être rendu dans différents contextes et être utilisé pour aider toute personne confrontée à un enjeu de valeurs, dans une situation particulière et à prendre une décision éclairée. Dans le présent dossier, l'avis éthique concerne principalement la notion de conflit d'intérêts. Il nous faut donc préciser ce que l'on entend par « conflit d'intérêts ». Sans que l'on s'en étonne, il est important de souligner que les définitions sont multiples. Toutefois, il est possible de dresser une typologie regroupant les principales acceptions du terme conflit d'intérêts, à partir de la littérature produite par l'OCDE, le gouvernement canadien, le gouvernement québécois et quelques monographies publiées à ce jour. Il est en effet important de préciser la compréhension que l'on a d'un conflit d'intérêts avant d'amorcer l'analyse d'une situation dans laquelle on croit détecter un tel conflit.

Par souci de clarté, nous proposons de regrouper les différents types de conflits d'intérêts en quatre principales familles soit : le conflit d'intérêts potentiel ou prévisible ; le conflit d'intérêts partiel ; le conflit d'intérêts catégorique et le conflit d'intérêts apparent ou l'apparence de conflit d'intérêts.

Le conflit d'intérêts potentiel ou prévisible

Il nous apparaît important d'intégrer quelques considérations relatives à la dimension temporelle du conflit d'intérêts dans ce premier cas de figure. Nous ne pouvons en effet faire abstraction des retombées potentielles ou prévisibles des actions des personnes impliquées dans une situation où des intérêts divergents sont en contradiction. Ces personnes doivent par ailleurs être associées à une ou plusieurs fonctions qui les définissent dans cette situation puisque cela peut engendrer, sinon des conflits ou à tout le moins des tensions en ce qui a trait à leur loyauté.

Pour cette raison, il nous semble important de prendre en considération les conséquences d'une action dans le temps. Dès lors, le conflit d'intérêts a bien sûr trait à une action en contexte, ce qui renvoie à un moment précis, mais on doit également prendre en considération les retombées de l'action identifiées dans le temps. En d'autres termes, le conflit d'intérêts ne peut être évalué sans prendre en considération ses implications sur l'entreprise et la réputation de cette entreprise à court, moyen et long terme, de même que les implications que cela peut avoir pour la personne qui est au cœur de ce que l'on qualifie de « conflit », tant sur le plan temporel qu'en référence à un lieu et un contexte précis d'intérêts. Certains parleront alors du risque « réputationnel ». À notre avis, ce risque est plus large et doit porter non seulement sur la réputation de l'organisation, mais également sur sa transparence et la confiance qu'elle doit générer auprès du public. À l'inverse, de façon similaire ce risque ne doit pas être entendu de manière trop large et ainsi imposer une exigence de trop grande prévisibilité au point d'imposer la certitude dans les retombées anticipées et ainsi restreindre à la part congrue la liberté professionnelle. Il ne faut pas en effet oublier de souligner que l'éthique est d'abord affaire d'incertitude, à la différence du droit que l'on souhaite le plus prévisible et déterministe possible afin d'assurer la stabilité des systèmes.

Le conflit d'intérêts partiel

Le conflit d'intérêts partiel est un conflit d'intérêts réel susceptible de teinter la prise de décision ou le type d'action que la personne prendra. Le caractère partiel du conflit fait toutefois en sorte que ce conflit d'intérêts ne disqualifie pas de facto la personne, mais implique le déploiement d'un encadrement particulier dans la majorité des cas. La personne visée par ce conflit d'intérêts pourra, dans la plupart des cas, poursuivre son travail dans ses fonctions usuelles en s'abstenant tout simplement de traiter ce dossier et en prenant les mesures permettant à l'organisation au sein de laquelle elle œuvre, ou pour laquelle elle a un mandat, de rendre le service sous peine pour lui de confier cette tâche à une autre personne.

www.cablek.com
Magasinez en ligne

INDUSTRIES Cablek

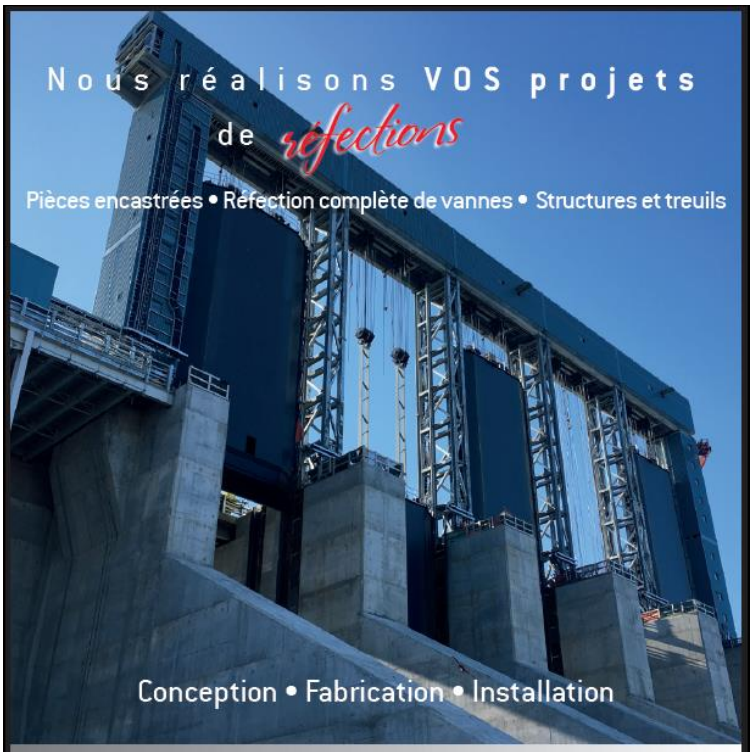
Les Experts en Câblages



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



CANMEC

418.543.1515
1.844.533.1515

canmec.com

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

SPIHQ



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.

Le conflit d'intérêts catégorique
Le conflit d'intérêts catégorique renvoie à une situation où les intérêts défendus par la personne, ou les intérêts associés à cette personne la rendent inapte à prendre la décision ou à réaliser l'action sans que l'entreprise au sein de laquelle elle travaille ne subisse un dommage direct ou indirect, tant en ce qui a trait à sa réputation qu'en ce qui a trait à la qualité des services rendus. Un tel conflit impliquera le retrait de la personne, ou le déploiement de mesures spécifiques pour encadrer la personne associée à ce conflit d'intérêts et d'assurer à la personne, l'organisation et plus largement le public, que l'action pourra être réalisée de manière objective et sans aucune influence externe, à la satisfaction de tous.

Le conflit d'intérêts ou l'apparence de conflit d'intérêts
L'apparence de conflit d'intérêts découle bien sûr du conflit d'intérêts, mais ce concept doit être abordé de manière plus large encore puisqu'il ne s'agit pas seulement de se demander s'il y a un conflit d'intérêts réel, mais de se demander si une personne raisonnable pourrait être amenée à soulever un doute sur notre manière d'agir – et cela, que ce doute soit fondé ou simplement raisonnable pour une personne avisée, compte tenu de la situation de la personne et de ses relations. Afin de bien comprendre sa portée, nous proposons de faire le parallèle avec la situation propre au système judiciaire. Dans ce cas, il est souvent rappelé qu'il ne suffit pas que justice soit rendue, mais qu'il faut également que l'apparence de justice soit au rendez-vous. Cela implique une transparence dans l'administration de la justice, autant en ce qui a trait à l'audition des témoins qu'à l'accessibilité de la justice et au caractère public de cette dernière. Pour reformuler, nous n'accepterions pas que, dans nos démocraties, la justice soit rendue derrière des portes closes et administrée de manière opaque sans que le juge et les parties ne soient imputables de leurs comportements et leurs décisions.

Transposer ces considérations à l'éthique fait en sorte que le conflit d'intérêts est contextuel, circonstanciel et propre à une situation, certes, mais aussi et surtout qu'il renvoie à l'évaluation que le public pourrait faire de l'action considérée. En ce sens et pour cette raison, il commande un double standard : le jugement des personnes impliquées d'abord et la validation de ce jugement par un autre jugement qui consiste, non pas à se demander pour les personnes impliquées, si elles sont à l'aise avec la décision, mais aussi, si elles seraient à l'aise de soumettre leur décision à l'opinion de leurs pairs et surtout, à l'opinion publique. Dans ce dernier cas, il ne s'agit pas de prétendre que notre action fasse l'unanimité, mais plutôt qu'elle puisse être soumise au jugement du public qui, dans les circonstances, serait rassuré par notre comportement. Les trois tests évoqués précédemment dans le présent document peuvent ainsi être utilisés pour identifier la présence d'une apparence de conflits d'intérêts. Une personne pourrait ainsi être à l'aise d'avoir pris une décision et avoir adopté un comportement quelconque compte tenu de sa connaissance des différents éléments de son milieu, mais ne pas être à l'aise de défendre cette décision sur la place publique. Dans un tel cas de figure, indépendamment du bien-fondé de la décision et du comportement, c'est l'acceptabilité sociale qui ne semble pas être au rendez-vous en imposant les mesures que l'on prendrait pour gérer le conflit d'intérêts.

En ce sens, l'apparence de conflit d'intérêts ne peut être définie de manière spécifique et doit plutôt être associée à la définition standard du conflit d'intérêts à laquelle on applique ensuite les trois tests évoqués précédemment eu égard à l'acceptabilité sociale de l'action posée. L'apparence de conflit d'intérêts implique par conséquent un standard de vigilance autre que le simple respect de la lettre d'un code d'éthique ou de conduite. Elle implique le respect de la lettre, de l'esprit et des attentes du public à l'égard du comportement des personnes en autorité ou occupant des fonctions dont ce même public peut s'attendre à des personnes en poste ayant des standards comportementaux irréprochables. Pour le dire autrement, le libellé d'un code de conduite doit par conséquent être interprété en fonction des attentes d'un public raisonnablement bien informé de la teneur et des conséquences du geste professionnel associé à un conflit d'intérêts, par-delà la lettre stricte du code en question.

Parvenu ici, il est important d'insister sur la gestion du conflit d'intérêts. Tout conflit d'intérêts ne disqualifie pas nécessairement et automatiquement les parties impliquées dans la situation à agir ou à poursuivre leur action. Une fois que l'on a identifié un conflit d'intérêts, il nous faut nous demander s'il est possible de mitiger les conséquences de ce conflit sur les différentes parties impliquées et s'il y a lieu, voire à permettre à la ou aux personnes d'agir après avoir mis en place des mesures permettant de clarifier la situation et de rassurer les parties impliquées ou les personnes prenant connaissance de cette situation. Dans les faits, le conflit d'intérêts est continuellement présent dans nos vies, au détour de nos engagements personnels, citoyens et professionnels. L'important est de se donner les outils pour le repérer, l'identifier et le traiter dans le contexte spécifique à l'éthique qui renvoie à l'incertitude de nos actions, tant présentes que futures.

Pour cette raison, comme nous l'avons mentionné, on ne saurait imposer une exigence de totale prévisibilité, voire de complète certitude quant à l'avenir. En raison de cette incertitude inhérente à la dimension éthique de l'action, il faut plutôt exiger que la décision qui sera prise quant à la manière de gérer la situation d'un point de vue éthique sera crédible, légitime et transparente.

Les éléments devant être pris en compte dans tous les conflits d'intérêts
Sans prétendre cerner tous les éléments caractérisant le conflit d'intérêts et tous les éléments devant être pris en compte dans la gestion d'un conflit d'intérêts, il nous apparaît important d'identifier les principaux éléments qui le structurent. Nous proposons par conséquent la typologie suivante permettant de regrouper ces éléments sous les ensembles suivants :

- Éléments qualifiant la proximité de la relation ;
- Éléments qualifiant l'intensité de la relation ;
- Éléments qualifiant la qualité de la relation ;
- Éléments qualifiant la fréquence de la relation ;
- Éléments qualifiant le niveau d'intimité de la relation ;
- Éléments qualifiant le pouvoir que l'un et l'autre ont réciproquement ;
- Éléments qualifiant le type d'intérêt défendu par chacun.

Comme on le constate à la lecture de ces différents éléments caractérisant le conflit d'intérêts, la nature de la relation est au cœur de l'évaluation et de l'analyse d'un conflit d'intérêts. Bien qu'assez lourd comme procédé, une telle démarche permettrait de soumettre, à un questionnement précis, les différents aspects de la relation et nous donnerait des outils de validation objectifs du caractère problématique, ou non, de la relation d'amitié entretenue par les personnes visées.

Conséquences d'un conflit d'intérêts
Si on accorde autant d'importance dans les milieux d'affaires à l'identification, la déclaration et la gestion des conflits d'intérêts, c'est en raison de la grande complexité des transactions financières, bien sûr, mais aussi en raison de différents scandales. L'OCDE a ainsi multiplié les études et les recommandations pour encadrer les milieux d'affaires, au-delà de leur stricte affiliation aux institutions publiques.

C'est pourquoi lorsqu'on nous demande d'analyser la notion de conflit d'intérêts, nous ne pouvons pas nous limiter à une lecture stricte du conflit, à savoir s'il y a ou non un ensemble de valeurs en tension pouvant inciter une personne à privilégier certains intérêts au détriment de ceux de l'entreprise qu'elle dirige ou de l'organisation au sein de laquelle elle œuvre et si toutes les règles sont respectées. Une telle lecture du conflit d'intérêts, lecture de type déontologique, nous informe bien sûr du respect ou non des règlements, mais nous en dit peu sur le contexte dans lequel le conflit d'intérêts survient et sur les conséquences de ce conflit d'intérêts, qu'il soit ou non géré dans le respect des règlements.

C'est pourquoi, outre le contexte, nous devons également prendre en considération les conséquences de ce conflit d'intérêts : comment pourrait-il être interprété par les pairs, par un public avisé et de même que par l'opinion publique ? Il s'agira alors de dépasser le strict respect des règlements pour élargir l'évaluation du conflit d'intérêts et considérer équitablement des valeurs qui peuvent être autres que les seules valeurs de la personne dont le comportement est considéré, du milieu dans lequel il agit et de son entourage pour prendre en considérations les valeurs de la société.

Un conflit d'intérêts ne peut donc pas être géré en fonction du jugement personnel d'une personne, ou du seul jugement produit par un supérieur hiérarchique, mais doit plutôt exposer le jugement de la personne à des critères de validation qui lui sont externes.

ASSURANCES HQ VS PRIVÉES QUE DE DIFFÉRENCES !!



PAR SÉBASTIEN GUILLON, ING.
Membre du comité
Avantages sociaux
Et responsable du comité
Gestion du Fonds d'Éventualité

Le financement des assurances à Hydro-Québec, c'est-à-dire l'établissement des cotisations et des surplus, ne doit pas être confondu avec nos assurances personnelles privées. Il y a, en effet, de très grandes différences de fonctionnement.

Nous allons voir dans cet article en quoi se distinguent principalement les assurances HQ par rapport aux autres assurances personnelles. Pour simplifier, nous négligeons les différences/spécificités entre les types d'assurances offerts chez HQ[1] .

Les idées fausses

Malheureusement, certaines idées erronées circulent encore trop fréquemment parmi les assurés HQ. Voyons les principales idées fausses sur les assurances HQ :

- C'est l'assureur qui reçoit tous les bénéfices : faux;
- C'est l'assureur qui décide des prix de nos cotisations : faux ;
- C'est l'assureur qui profite des surplus : faux ;
- C'est l'assureur qui analyse les dépenses et remboursements réels : faux.

Dans tous les cas, contrairement aux assurances personnelles, ces affirmations sont fausses. C'est plutôt Hydro-Québec qui gère les assurances et c'est elle qui décide des montants de cotisation à appliquer, sujets à l'approbation par l'assureur. Les surplus sont partagés entre Hydro-Québec et les assurés et ne sont pas au profit de l'assureur privé. Un bilan financier annuel de chaque type d'assurance est effectué par Hydro-Québec.

En réalité, il y a des différences majeures entre nos assurances personnelles (Ass. perso.) et nos assurances à Hydro-Québec (Ass. HQ), comme indiquées dans le tableau suivant :

Qui profite des	Ass. perso.	Ass. HQ.
Bénéfices ?	Assureur	HQ et assurés
Surplus ?	Assureur	HQ et assurés
Qui décide des cotisations ?	Assureur	HQ
Qui fait l'analyse ?	Assureur	HQ

Le portrait financier annuel d'Hydro-Québec

Pour les principales assurances, l'entreprise établit le bilan financier annuel et les surplus/déficits accumulées.

Bilan = Cotisations – Remboursements – Frais assureur - Taxes

[1]Cet article ne s'applique pas au Régime de Protection Salariale (RPS) offert aux employés temporaires où il n'y a pas de bilan financier et où l'assureur privé est responsable des surplus/déficits, annuels et cumulés, du régime.

Le bilan est simplement les cotisations (les montants déposés), moins les remboursements (les montants payés) et les frais pour une année donnée. Les frais principaux sont les taxes et les frais de l'assureur privé. L'assureur privé reçoit donc seulement des montants pour administrer et non pas les bénéfices.

Si le bilan annuel est positif, nous avons un surplus et ce surplus s'accumule. Par exemple, pour les médicaments, les bilans des années 2018 à 2020 sont indiqués dans le tableau suivant :

Années	Cotisations	Remboursements et frais/taxes	Bilan	Surplus accumulés
2018-2019	22,9 M$	22,6 M$	+0,3 M$	4 M$
2019-2020	24 M$	26 M$	-2 M$	1,8 M$

L'année 2018 a un bilan positif 0,3 M$ qui a fait augmenter le surplus accumulé pour atteindre 4 M$. En 2019, les cotisations ont alors pu être volontairement réduites afin de générer un léger bilan négatif de 2 M$ et réduire les surplus accumulés à 1,8 M$.

À travers cet exemple, on peut voir que les bilans positifs sont accumulés et que les surplus permettent de réduire les cotisations futures que nous paierons collectivement.

Vous payez ce que vous dépensez

Outre la contribution d'Hydro-Québec, nous, les assurés, cotisons et payons selon le principe, « utilisateur- payeur ».

Par exemple, pour les médicaments si nous dépensons moins en médicaments par rapport à nos cotisations durant l'année, les surplus augmentent et vont possiblement faire diminuer les cotisations futures.

Au contraire, si nous dépensons plus en médicaments que nos cotisations, les surplus diminuent, cela créés un déficit et les cotisations futures vont possiblement augmenter.

En résumé, les dépenses actuelles influencent directement nos cotisations futures. Autrement dit, nos cotisations dépendent des dépenses passées en fonction des surplus ou des déficits accumulés.

Conclusion

Les assurances à Hydro-Québec n'ont rien à voir avec celles du privé au niveau du financement. Les surplus et les bénéfices reviennent à HQ et ses assurés. Les cotisations dépendent directement de nos dépenses, actuelles et passées et sont ajustées selon les portraits financiers annuels et les possibles surplus accumulés. L'assureur privé est ainsi un simple fournisseur de services qui facture des frais d'administration pour gérer adéquatement le contrat d'assurance, mais il ne bénéficie pas des surplus ou déficits accumulés.

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

avso@spihq.qc.ca

DES INGÉNIEURS AUX COMMANDES DE LA PRÉVISION DE LA POINTE HIVERNALE



PAR GÉRARD BRUNELLE, ING.,
Secrétaire

Au cours du mois de janvier dernier, les médias n'ont cessé d'annoncer des records historiques de consommation enregistrés chez Hydro-Québec. Parallèlement, l'entreprise a utilisé tous les moyens de communication à sa disposition pour appeler les québécois et les québécoises à une consommation responsable surtout le matin et en fin de journée.

Des commentaires sur les médias sociaux et peut-être même dans votre entourage ont été faits sur l'appel d'Hydro-Québec à la modération comme étant un outil médiatique afin d'exporter d'avantage d'électricité vers nos voisins et par conséquent augmenter les profits.

Il faut savoir qu'un réseau électrique est vivant ! C'est-à-dire qu'on ne peut pas généraliser sur le niveau des exportations total d'une année et surtout pas durant les périodes de grands froids tels que ceux connus dernièrement. L'entreprise a agi par souci de maintenir fonctionnel le réseau électrique provincial qui était fortement sollicité.

Au groupe TransÉnergie et Équipement (GTÉ), l'unité Stratégie du réseau principal et interconnexions (SRPI) a comme mandat conjointement avec l'unité Expertise de contrôle du réseau chez l'Exploitant de s'assurer à travers l'étude de préparation à la pointe hivernale que le GTÉ est en mesure d'alimenter les besoins québécois prévus avec la puissance disponible pour la saison hivernale tout en respectant les engagements contractuels d'échange commerciaux.



L'ingénieur Billy Labelle de SRPI s'est entretenu avec nous lors d'une présentation sur les objectifs et les principes de base d'une étude de pointe ainsi que sur le cas réel du 21 janvier dernier. L'objectif d'une étude de pointe est d'anticiper et de maintenir un équilibre théorique entre la demande (charge que l'on doit alimenter) et l'offre (production par les sources d'énergies disponibles) d'où la nature « vivante » ou plus précisément dynamique du comportement de l'ensemble équilibre charge-production.

Les demandes peuvent être regroupées en trois groupes principaux : Les charges résidentielles, les charges commerciales / industrielles et les échanges soient les importations ou les exportations sur les réseaux voisins. L'offre comporte les centrales de production, l'éolien ou autre source de production électrique, la capacité de transporter de la puissance sur le réseau de Transport et les contrats d'approvisionnement avec nos voisins sans oublier les producteurs privés. Il est important en tout temps d'avoir assez d'offre afin d'alimenter la demande, d'où le besoin de réaliser l'étude de préparation à la pointe. Certains termes bien connus méritent d'être expliqués, comme le Besoin Québécois et les « Interruptibles ».

Le Besoin Québécois (BQ) représente la totalité des charges provinciales considérées devant être alimentées à un instant précis. Une nuance apportée par l'ingénieur Billy Labelle est que le BQ n'est pas nécessairement la charge alimentée par Hydro-Québec. Cette distinction est importante, car il existe des moyens de réduire la demande en période de pointe. C'est, entre autres, avec ces moyens que les consommateurs d'énergie québécois peuvent aider à réduire le Besoin Québécois à alimenter par motivations monétaires, écologiques ou de bons citoyens.

Ces moyens de réduction de la consommation s'appellent les Interruptibles. Ils représentent des charges pour lesquelles Hydro-Québec dispose d'ententes contractuelles ou non, afin de les réduire ou de les interrompe en période de pointe. Les Interruptibles sans entente contractuelle sont les gestes simples effectués par les consommateurs tels que réduire le chauffage, reporter l'utilisation des gros électroménagers, diminuer la durée des douches et limiter l'utilisation d'eau chaude dans la mesure du possible à la suite d'un appel au public fait par l'entreprise. Les Interruptibles avec diverses ententes contractuelles sont agréés entre Hydro-Québec et les grandes entreprises, les édifices commerciaux, les serveurs de chaînes de blocs (cryptomonnaie), mais aussi avec les consommateurs au moyen de la tarification dynamique et d'Hilo.

Donc, le Besoin Québécois est diminué à l'aide des Interruptibles et il devient le Besoin Québécois Satisfait (BQS). Une fois le BQS rencontré, un autre facteur vient influencer la demande à alimenter, soit l'échange net avec les réseaux voisins. Il s'agit du bilan des importations et des exportations avec notamment le Nouveau-Brunswick, les États-Unis et l'Ontario sans oublier d'inclure les pertes lors du transit de l'énergie et dans le niveau d'efficacité de l'appareillage (ex. convertisseurs C.C.). Précédemment, nous discutions de la nature « vivante » d'un réseau électrique. Il est très important que l'énergie produite soit consommée et les demandes énergétiques rencontrées au moment précis pour assurer la fiabilité du réseau. Parmi les moyens de gestions lors de situations très sévères, outre le délestage, les solutions d'emmagasinage d'énergie (telles que les batteries) qui permettront un jour d'intégrer les fluctuations dans la consommation en fournissant ou en emmagasinant l'énergie, mais elles ne sont pas encore viables monétairement et technologiquement à large échelle. Alors, les interconnexions avec nos voisins permettent de vendre le surplus d'énergie sur les marchés tout en respectant le Besoin Québécois Satisfait, mais aussi d'acheter de l'énergie de nos voisins au besoin afin de rencontrer le BQS pour conserver l'équilibre avec la demande nette.

De façon opposée, l'offre totale inclut le bilan des moyens de production disponibles ou en restriction, incluant également les contrats avec les producteurs privés. Cependant, le concept de Production captive est introduit et signifie une puissance indisponible à cause de contraintes avec le réseau de Transport. Cette puissance ne pouvant pas être transportée est perdue, mais de façon actuarielle seulement.

Le jeu d'équilibrage entre l'offre et la demande est le quotidien de la gestion d'un réseau électrique en temps réel et un des piliers pour une exploitation fiable et sécuritaire. C'est un exemple où la synergie entre les différents groupes d'Hydro-Québec doivent être au rendez-vous pour maintenir la qualité du service actuelle.

DES NOUVELLES DE VOTRE COMITÉ GRIEFS



PAR RENAUD HOULD, ING.,
Membre du comité Grief

Chers collègues, je vous présente aujourd'hui la sentence arbitrale sur l'une des clauses de l'article 15 qui encadre les règles applicables suite à un mouvement du personnel et particulièrement les conditions de l'article 15.16.6 et l'Appendice C.

Selon l'article 15.16.6, l'ingénieur permanent qui obtient un poste temporaire à plus de 48 km de son quartier général peut se prévaloir de l'une des trois conditions suivantes :

- Régime d'indemnités de déménagement (RID) de l'employé réaffecté géographiquement et ce, à l'aller et au retour (s'il rencontre les conditions d'admissibilité du régime) ;

- Une indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'Appendice C « Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage », paragraphe 2.1, « lorsque l'employé a l'obligation de découcher » ;

- Le remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement « lorsque l'employé n'a pas l'obligation de découcher ».

Le grief a été déposé suite à une mésentente entre le Syndicat et Hydro-Québec concernant l'application du paragraphe 9 de l'Appendice C quand l'ingénieur permanent choisit l'indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'Appendice C.

Pour votre information, le paragraphe 9 de l'Appendice C se lit comme suit :

« L'employé en voyage, à l'intérieur du Québec, peut retourner à son domicile aux frais de la Direction, à toutes les deux (2) fins de semaine. Au choix de la Direction, il voyage à l'intérieur ou à l'extérieur de son horaire de travail ».

Dans la décision rendue le 10 janvier 2022, nous avons quatre (4) aspects importants à vous partager.

L'interprétation de la clause 15.16.6 de la convention collective et l'application du paragraphe 9 de l'Appendice C.

Pour le Syndicat, le paragraphe 9 de l'Appendice C s'applique lorsque l'ingénieur opte pour l'indemnité hebdomadaire prévue à la clause 15.16.6. Le Syndicat a appuyé sa position avec l'existence d'une conduite du passé et particulièrement où il y a eu des accueils de griefs pour des dossiers similaires.

L'arbitre dans sa décision arrive à la conclusion que la référence à l'Appendice C à l'Article 15.16.6 vise à prévoir une indemnité hebdomadaire spécifique pour l'employé qui choisit de ne pas déménager lors d'une affectation temporaire. L'Appendice C et notamment le paragraphe 9 vise une situation différente, soit celle de l'employé en voyage.

Me Yves Saint-André résume dans sa sentence que « *le paragraphe 9 de l'Appendice C s'applique spécifiquement à « l'employé en voyage ». Ce qui n'est pas le cas de l'employé permanent visé par la clause 15.16.6 de la convention collective. Ce dernier n'est pas en voyage lors de son déplacement entre son domicile et son nouveau quartier général.* »

Il poursuit en disant : « *Ainsi, je suis d'avis que la référence au paragraphe 2.1 de l'Appendice C mentionnée à la clause 15.16.6 n'a pas pour effet d'entraîner l'application du paragraphe 9 de cet appendice.* »

L'application de l'Appendice C lors d'une affectation temporaire

La bonne nouvelle pour le Syndicat, malgré cette décision défavorable, est que la Direction ne pourra plus priver nos ingénieurs du versement de cette indemnité hebdomadaire lorsqu'ils sont en vacances, en congé sans solde ou en étant absents du travail comme bénéficiaires du RSS.

L'Appendice C dicte la ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage.

Le délai entre le dépôt du grief et l'arbitrage (doctrine des lâches)

Avant de demander à l'arbitre de se prononcer sur l'interprétation de la clause 15.16.6 et l'Appendice C, Hydro-Québec a tenté de s'opposer à la recevabilité du grief en utilisant la doctrine des lâches pour faire annuler le grief. La doctrine des lâches est un principe de justice qui porte sur le délai déraisonnable dans les procédures qui cause un préjudice au défenseur. Dans ce dossier, il y a eu un long délai entre le dépôt du grief en 2013 et l'arbitrage qui a débuté en 2021.

Le SPIHQ a le pouvoir d'établir le calendrier d'arbitrage de ses griefs ce qui permet d'en prioriser certains au lieu de les présenter selon l'ordre d'ancienneté. Le SPIHQ a établi l'ordre de priorité suivant : griefs de congédiement, griefs de harcèlement, griefs syndicaux ou de portée générale (interprétation d'une clause de la Convention collective), griefs collectifs et les griefs individuels.

Me Yves Saint-André résume dans sa sentence que « l'Employeur semble nettement s'accommoder de ces délais en laissant à la partie syndicale le soin de gérer le calendrier des arbitrages. » et que « la représentante de l'Employeur, témoigne qu'il n'y a rien d'anormal et que cela est conforme à la pratique établie. ». Il faut souligner que le calendrier d'arbitrage établi chaque année est limité par la disponibilité des procureurs patronaux, syndicaux et les différents arbitres.

Pour ce point concernant la doctrine des lâches, Me Saint-André rejette la demande d'irrecevabilité du grief ce qui lui a permis de rendre sa décision sur le fond du litige.

Cette première sentence est importante pour le Syndicat, car elle permet de continuer d'arbitrer les griefs selon l'ordre de priorité établi par le Syndicat. Nous sommes le seul Syndicat chez Hydro Québec à fonctionner de cette façon.

L'accueil d'un grief par la Direction

Dans ce dossier, le Syndicat a déposé une preuve concernant l'accueil de griefs similaires à celui plaidé devant Me Saint-André. L'arbitre a conclu que malgré le courriel du procureur d'Hydro Québec affirmant que la Direction a accueilli deux griefs de 2005 et 2009, l'employeur ne reconnaît pas l'application du paragraphe 9 de l'Appendice C lors d'une assignation temporaire. Selon l'arbitre, il s'agit d'un acquiescement ponctuel qui peut être motivé par une multitude de raisons.

À la suite de cette conclusion concernant l'accueil d'un grief, le Syndicat devra toujours demander à un arbitre de donner acte à une entente intervenue.

Pour conclure, si le sujet vous intéresse, je vous invite à consulter la section Document/Sentences arbitrales du site internet du SPIHQ pour le détail des dernières sentences arbitrales reçues par le Syndicat. https://spihq.qc.ca/document/categorie/sentences-arbitrales

DEVENIR MEMBRE DU SPIHQ POURQUOI ET COMMENT



PAR JONATHAN AUBIN, ING.
Trésorier

Le SPIHQ fut fondé le 1er avril 1964 par 75 ingénieurs à la suite du Bill 54 modifiant le Code du travail. Cette modification permettait désormais le droit d'association et d'affiliation aux membres de corporations professionnelles. C'était donc dans un élan de syndicalisation que le SPIHQ a vu le jour suivant le SPICM (Syndicat Professionnel des Ingénieurs de la Cité de Montréal) et le SPIGQ (Syndicat Professionnel des Ingénieurs du Gouvernement du Québec).

La syndicalisation des ingénieurs d'Hydro c'était pourquoi ?

1. Pour négocier ses conditions de travail plutôt que de les subir ;
2. Pour être en mesure de négocier avec les véritables détenteurs du pouvoir décisionnel ;
3. Pour être en mesure d'exercer des recours devant un tiers impartial plutôt que subir une décision patronale jugée inéquitable ;
4. Pour énoncer de façon précise les droits et obligations du professionnel et de l'employeur ;
5. Pour que les conditions de travail convenues soient connues de tous les professionnels et qu'elles soient appliquées sans favoritisme ;
6. Pour se donner un instrument collectif de représentation des intérêts professionnels et autres auprès de l'employeur et auprès des corps publics.

Et c'est ainsi que depuis, fort de gros et parfois long combats, le SPIHQ a évolué et est devenu ce qu'il est aujourd'hui, un syndicat représentant plus de 2350 ingénieurs !

Selon l'appendice A de la Convention Collective, définissant la juridiction du SPIHQ, tout ingénieur, membre de l'OIQ et embauché par Hydro-Québec, est régi obligatoirement par le SPIHQ. Outre certaines exceptions, ceci fait force de loi. Vous n'avez donc rien à faire pour joindre le SPIHQ !

Mais qu'en est-il lorsque l'employé devient ingénieur en cours d'emploi à Hydro-Québec ? Que l'on parle ici d'obtenir son diplôme et de s'inscrire au Tableau de l'OIQ ou tout simplement une réinscription au Tableau.

Plusieurs scénarios se présentent dont voici les plus populaires actuellement :

1. Un technicien devient membre de l'OIQ :
   Dans cette situation, l'employé demeure régi selon la Convention du 957 (Syndicat des Technologues d'Hydro-Québec) jusqu'à l'obtention d'un poste d'ingénieur ;
2. Un spécialiste devient membre de l'OIQ :
   Dans cette situation, l'employé sera versé immédiatement au SPIHQ et ne sera plus régi par la Convention du 4250 (Syndicat des Spécialistes et Professionnels d'Hydro-Québec).

Ces deux situations différentes sont causées par ce qu'il serait tenu d'appeler « l'ancienneté » des juridictions syndicales. En effet, la jurisprudence et la pratique du passée sont assez clairs à ce sujet; Le 957 étant un syndicat « plus vieux » donc avec plus d'ancienneté, il a prévalence sur le SPIHQ. La situation est inverse avec le 4250, qui lui est plus jeune que le SPIHQ.

C'est d'ailleurs pour cette raison qu'un ingénieur qui applique et obtient un poste de spécialiste, demeure régi par le SPIHQ.

Mais revenons à l'employé qui s'inscrit au Tableau de l'OIQ. Le traitement salarial peut alors devenir un enjeu. En effet, comme le régime salarial du SPIHQ est un « régime personne » et est basé sur les compétences, Hydro-Québec procède habituellement à l'analyse des compétences et de l'expérience « en génie » pour déterminer le salaire.

Dans la situation du technicien, règle générale, et ce depuis environ quatre ans, Hydro-Québec reconnaîtra son expérience de technicien si cette expérience est reliée et pertinente au poste d'ingénieur qu'il obtient sans toutefois ne jamais dépasser le maximum du niveau I. Ainsi, la majorité du temps, le salaire sera directement intégré dans l'échelle salariale du SPIHQ.

Dans la situation du spécialiste, le domaine n'est pas important et n'a pas à être relié au poste, mais il y a une subtilité importante. La reconnaissance d'expérience peut amener l'intégration du salaire dans l'échelle du niveau II. Ainsi pour plusieurs spécialistes Niveau C, il serait possible de ne pas subir de perte salariale. Pour ce faire, l'employé doit faire une « classification » salariale avant de joindre l'OIQ. Ce qui veut tout simplement dire, de monter un petit dossier, à l'aide de la grille de reclassification des ingénieurs (Appendice K de la Convention Collective du SPIHQ 2019-2024).

Le gestionnaire est responsable de cette évaluation et l'octroi du Niveau II doit être approuvé par son Directeur. Ce dernier doit attester que l'employé répond bel et bien aux exigences du niveau II.

C'est par la suite que la demande de changement d'accréditation doit être soumise via la billetterie RH, incluant la preuve de l'inscription au Tableau de l'OIQ ainsi que l'attestation du Directeur. Le salaire sera alors intégré dans l'échelle salariale SPIHQ, mais cette fois-ci, en permettant le niveau II, évitant ainsi toute baisse salariale.

Si vous vivez une de ces situations n'hésitez pas à communiquer avec le SPIHQ, nous vous accompagnerons dans vos démarches.



PROGRESSION AU NIVEAU III : UN CHEMINEMENT INÉGAL



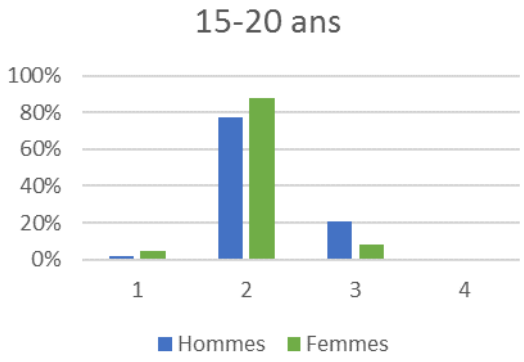
PAR ISABELLE SIMARD, ING.
Responsable comité Communications et formation syndicale et Accueil et mobilisation



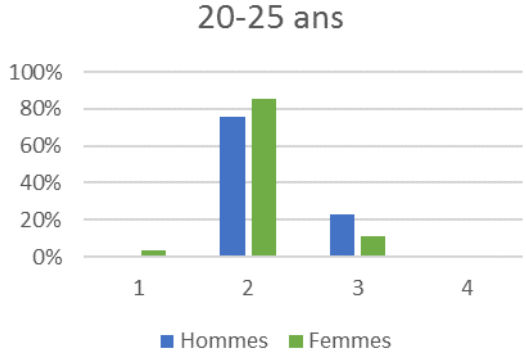
PAR CATHERINE BROUSSEAU, ING.
Déléguée Section Place Dupuis 7 et membre du comité Ad hoc Télétravail

Vous l'avez peut-être remarqué : la répartition des membres par niveau, publié à chaque édition de notre journal L'Écho, est maintenant présentée en deux volets: la répartition des femmes par niveau et la répartition des hommes par niveau. La répartition en pourcentage des membres nous a mis la puce à l'oreille. Le pourcentage de niveau II est semblable, mais nous retrouvons 6 % plus de femmes que d'hommes au niveau I et 7 % de femmes de moins que d'hommes au niveau III. L'explication facile serait de se dire que notre population d'ingénieures est plus jeune, donc elle n'a pas encore pu demander de reclassification niveau III, ceci explique cela, fin de l'histoire. Ce serait bien mal nous connaître! Une analyse rapide de la progression des femmes vers le niveau III nous montre une différence notable avec celle de leurs collègues masculins. Nous avons cherché à expliquer ces écarts en détaillant nos statistiques.

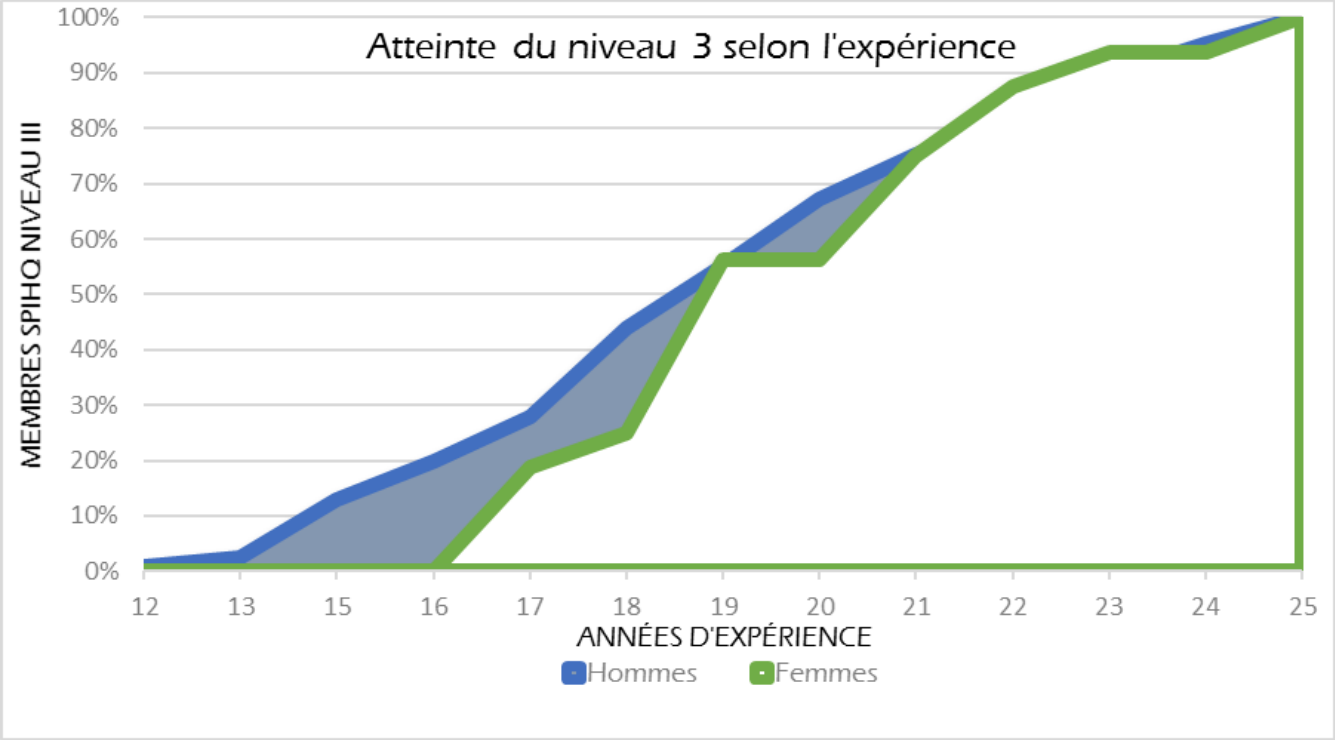
Tout d'abord, nous avons comparé les populations entre elles, c'est-à-dire les ingénieurs d'un côté et les ingénieures de l'autre, pour visualiser leur progression par rapport aux années d'expérience. Nous illustrons ici l'échantillon des membres à l'automne 2021, excluant bien entendu ceux occupant des postes de cadre. Selon notre système de reclassification, nous devrions retrouver une représentation semblable des populations. Cependant, le groupe 15-20 ans d'expérience présente plusieurs différences : 20 % des hommes sont niveau III alors que seulement 8 % des femmes le sont !



L'écart se maintient pour la tranche 20-25 ans : 23 % des hommes sont maintenant niveau III et seulement 11 % des femmes. Nous fouillerons davantage cette question, en considérant, entre autres, une perspective évolutive et historique. Cependant, vous concéderez que ce premier constat est troublant.



Nous avons ensuite représenté l'atteinte du niveau III selon les années d'expérience, avec toujours le même échantillon des membres du SPIHQ que les graphiques précédents. Nous observons que la progression des femmes, entre le niveau II et le niveau III, est décalée dans le temps. Ainsi, nous voyons apparaître des hommes au niveau III dès 12 ans d'expérience (courbe bleue) tandis que la première femme à obtenir son niveau III a 16 ans d'expérience (courbe verte). À 16 ans d'expérience 20 % des hommes sont déjà niveau III. La zone en bleue représente le manque à gagner d'une ingénieure par rapport à un ingénieur de la même expérience avec les impacts sur le salaire total gagné et le manque à gagner sur les revenus de retraite qui s'ensuit.



Nous n'avons pas encore d'explication à ce retard, seulement des hypothèses et des pistes d'analyse à creuser. Devant cette situation préoccupante, vous pouvez être certains que nous allons pousser l'analyse.

Au cours des prochaines semaines, nous solliciterons la collaboration de nos ingénieures afin de brosser un portrait plus précis et avoir un échantillon représentatif de nos 450 ingénieures. Nous compterons sur la collaboration et le soutien de tous nos membres pour traiter de cet enjeu important.

IMPACTS DES ASSIGNATIONS TEMPORAIRES POUR LES EMPLOYÉS PERMANENTS ET LA DIRECTION



PAR CHARLES OUELLET, ING., M.Sc.A.
1er Vice-Président

Il arrive souvent que des membres contactent le Syndicat avec des questions à ce sujet. Voici des réponses à quelques-unes des questions courantes.

1. Est-ce que je conserve mon statut d'employé permanent lorsque j'accepte une assignation temporaire ?

   Oui.

2. Est-ce que je deviens excédentaire dans ce cas lorsque j'accepte une assignation temporaire?

   La réponse à cette question dépend de plusieurs facteurs. En premier lieu, la durée prévue de celle-ci telle que décrite dans l'affichage du poste temporaire.

- Si elle est de plus de 24 mois, vous deviendrez excédentaire dans votre unité d'accueil (unité où l'assignation temporaire a lieu) à la fin de votre assignation (référence: articles 15.28.4 et 15.29). Votre poste est considéré comme vacant dès que vous commencez votre assignation temporaire et le comblement de votre poste d'origine peut être amorcé dès le commencement de votre assignation temporaire.

  Il est très important que vous soyez conscient qu'à la fin de votre assignation, votre quartier général sera dorénavant à l'adresse de votre poste temporaire (unité d'accueil).

- Si elle est prévue de 24 mois ou moins selon l'affichage, votre poste d'origine n'est pas considéré comme vacant et vous retournez sur celui-ci à la fin de votre assignation. Il peut toutefois être comblé temporairement. Vous ne devenez donc pas excédentaire.

  2.1. Qu'arrive-t-il si mon affectation temporaire est prolongée et en vient à dépasser le seuil de 24 mois ?

  Votre poste d'origine devient vacant le jour suivant l'échéance de 24 mois et peut être affiché et comblé. Vous deviendrez alors excédentaire dans votre unité d'origine à la fin de votre assignation temporaire.

  Si vous voulez éviter de devenir excédentaire, vous devez terminer votre assignation et retourner sur votre poste permanent au plus tard 24 mois après le début de votre assignation.

  2.2. Est-ce que les délais sont cumulatifs si j'obtiens plusieurs assignations successives sans retourner sur mon poste d'origine ?

  Non, les durées des assignations sont non cumulatives et le décompte de la période de 24 mois recommence au début de chaque nouvelle assignation. Tant et aussi longtemps qu'une affectation ne dépasse pas 24 mois, le poste d'origine de l'ingénieur (propriétaire) ne peut être considéré comme vacant. Il est important que les assignations soient clairement distinctes et fassent l'objet de dossiers distincts au CNI.

3. Si je suis en assignation temporaire dans une autre unité, est-ce que je conserve mon droit de choisir un poste lors d'une réorganisation dans mon unité d'origine ?

   Oui, sauf si l'assignation a une durée prévue de plus de 24 mois ou si vous avez dépassé le seuil de 24 mois dans une affectation initialement prévue de 24 mois ou moins.

4. Lorsque je suis en assignation temporaire, ai-je droit à certains remboursements ou indemnités pour compenser mes dépenses ?

   Oui, si la distance entre votre quartier général actuel (poste permanent) et le nouveau (assignation temporaire) est supérieure à 48 km (article 15.16.6 de la convention collective).

   Vous pouvez choisir l'une des 3 options suivantes :

   - Le régime d'indemnité de déménagement (RID) selon les conditions d'admissibilités. À noter que le régime s'applique de façon restrictive pour une assignation de 24 mois ou moins ;

   - Une indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'appendice C, lorsque l'employé a l'obligation de découcher ;

   - Le remboursement des dépenses raisonnables lorsque l'employé n'a pas l'obligation de découcher.

5. Est-ce qu'il peut y avoir des incidences fiscales concernant les indemnités ou les remboursements de dépenses versés durant une assignation temporaire ?

   Certaines indemnités peuvent être imposables ou non selon les règles fiscales. Votre dossier doit être soumis pour analyse à la Direction – Expertise comptable et fiscalité pour le déterminer.

Pour terminer, lorsqu'une unité affiche et comble un poste temporaire de 24 mois ou moins successivement deux fois, trois fois et plus, est-ce une erreur d'évaluation des besoins du poste ?

En effet, l'article 2.09.2 de la convention collective définit un poste temporaire comme un poste dont la durée est déterminée, soit dans le temps, soit selon une fonction précise ou un projet précis. Or, pour la très grande majorité des postes temporaires leur durée est définie pour une période déterminée lors de l'affichage.

Les gestionnaires des unités d'origine des employés permanents en assignations temporaires à répétition doivent donc pallier cette situation en comblant eux aussi le poste inoccupé temporairement de façon répétitive. Donc plus il y a de postes temporaires de durée mal évaluée, plus le problème de la Direction s'amplifie !

Ne devrait-on pas conclure qu'un poste temporaire comblé à répétition, c'est à dire pour une durée indéterminée, est en fait un poste permanent conformément à l'article 2.09.1 ?

En effet, l'article 2.09.1 définit un poste permanent comme suit : Poste dont la durée est indéterminée !
Si la Direction est incapable de déterminer la durée d'un poste temporaire, n'est-ce pas simplement qu'il est en fait un poste permanent ?

Pour conclure, poser la question c'est y répondre, les faux postes temporaires sont la source de bien des problèmes et la Direction n'a qu'à être plus rigoureuse et vigilante dans l'identification des besoins et l'affichage des postes !

CANDIDATURES AU BUREAU – ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2022

POSTE DE PRÉSIDENT



Lors de l'assemblée générale de mars prochain, je solliciterai votre appui pour me réélire à titre de président.

J'aime beaucoup le travail d'officier syndical que j'exerce depuis plusieurs années. Je suis toujours aussi passionné et j'aimerais que vous me confiez à nouveau ce privilège de vous représenter pour un autre mandat. Durant les dernières années, nous avons réussi à nous démarquer comme syndicat. Nous sommes un syndicat qui est respecté, crédible et proactif.

La proactivité nous a permis d'être le syndicat qui a conventionné le télétravail (post-pandémie) et nous avons réussi à mettre de l'avant votre professionnalisme afin de vous permettre de discuter directement avec votre gestionnaire, et ce en fonction de la nature de votre travail.

Encore aujourd'hui, je pense être la personne pour cette tâche. Dans les deux prochaines années, nous allons continuer de suivre l'application de toutes les clauses de la convention collective et notamment les nouvelles. Nous préparerons ensemble la prochaine négociation (qui commencera normalement à l'automne 2023). Ce qui nous donne le temps d'analyser et surveiller l'évolution de la situation économique et particulièrement l'inflation, d'analyser l'avenir des surplus de notre fonds de pension et d'accentuer la pression pour accélérer la permanentisation de nos ingénieurs temporaires.

En terminant, sachez que je serai toujours là pour chacun d'entre vous, j'adore vous représenter, défendre vos enjeux et vos intérêts. Bien évidemment, ce travail ne pourra s'accomplir sans la collaboration étroite et habituelle avec nos militants.

Merci pour votre vote et votre confiance.

Nicolas Cloutier, ing.
Président

POSTE DE 2E VICE-PRÉSIDENT



Bonjour à tous et à toutes!

Membre de l'OIQ à titre d'ingénieur électrique, j'occupe présentement un poste dans le Groupe TransÉnergie et Équipement, plus précisément à la Direction Expertise et support opérationnel (DESO).

En plus de ma carrière professionnelle, je milite au sein de notre syndicat depuis le début des années 2000.

En tant que militant, j'ai surtout occupé le poste de délégué syndical. J'ai également œuvré dans plusieurs comités tels que Juridiction et Recours à l'externe ainsi que Griefs. Mais c'est surtout en occupant le poste de secrétaire au Bureau que j'ai acquis beaucoup d'expérience. Pendant ces quelques années comme secrétaire, je me suis familiarisé avec les rouages du fonctionnement de notre institution et également avec les méandres de l'organisation d'Hydro-Québec.

Cette fois-ci, je désire m'impliquer comme 2e vice-président. Je suis prêt à assumer les responsabilités que le président me délèguera, mais j'aimerais particulièrement mettre l'épaule à la roue pour les deux sujets suivants :

- Augmenter le militantisme syndical afin d'assurer une relève au sein du SPIHQ;
- Élaborer un guide d'interprétation de la convention collective en fonction de la jurisprudence émise par les arbitres de relation de travail.

Enfin, en prévision de la négociation de la prochaine convention collective, le futur Bureau auquel je désire m'intégrer devra mobiliser les ingénieurs(es). À cette occasion et une fois de plus, je veux mettre mon expérience syndicale au service de nos membres. L'année 2023 risque d'être très chargée pour les syndicats chez Hydro-Québec. Nous devons donc bien nous préparer.

Voilà! C'est en toute modestie que je vous soumets ma candidature. En espérant vous voir et vous entendre en grand nombre à l'assemblée générale du 29 mars prochain. Au plaisir!

François Morasse, ing.

CANDIDATURES AU BUREAU – ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2022

POSTE DE SECRÉTAIRE (Mandat de 1 an)



Je me présente Gérard Brunelle, ing. Lors de l'Assemblée générale du 29 mars prochain, je solliciterai votre appui pour le poste de Secrétaire.

Je suis impliqué à différents niveaux comme militant, mais également à titre de Secrétaire par intérim. Cette expérience n'a fait qu'embraser ma passion pour ce que le levier syndical apporte de positif dans la vie des ingénieurs et ingénieures de l'entreprise.

Le mot d'ordre de ma candidature est : **Relève.**

J'ai encore plusieurs années devant moi au sein d'Hydro-Québec et ma démarche n'est pas une voie de sortie. J'ai choisi de travailler pour vous et de vous représenter à long terme.

Je vous remercie de me donner la chance de vous aider.

Gérard Brunelle, ing.

POSTE DE TRÉSORIER



Depuis maintenant près de 6 ans vous m'accordez votre confiance au poste de trésorier dans le virage important que l'institution effectue. En effet, le SPIHQ a entamé une grande réforme interne au niveau de la gestion de ses finances, de la comptabilité, de ses procédures et processus internes autant que dans ses façons de faire. Que ce soit au sein des comités Gouvernance et Éthique ou Réflexion 3, j'ai eu l'occasion d'être au premier plan de plusieurs changements majeurs tels que :

- Achat et gestion de projet pour les phases d'ingénierie et de construction des locaux du SPIHQ ;
- Gestion plus simple et efficace du Fonds d'éventualité menant à des résultats records ;
- Négociation de la Convention Collective 2019-2024 ;
- Développement d'un nouveau logiciel SPIHQ centralisant la gestion syndicale et le site web dans une seule application.

Le tout, sans compter les nombreux dossiers syndicaux, dont, entre autres, Dossiers employés, 4MAE et Télétravail ou des dossiers personnels d'ingénieurs toujours défendus avec autant d'ardeur et de passion.

Ainsi donc, je désire poursuivre l'aventure dans un nouveau mandat afin de continuer ce que nous avons entrepris.

Merci de votre appui !

Jonathan Aubin, ing.
Trésorier

L'UTILISATION D'UN VÉHICULE DE L'ENTREPRISE, CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR !



GÉRARD BRUNELLE, ING.,
Secrétaire

Hydro-Québec a adopté différentes mesures afin d'encadrer l'utilisation des véhicules corporatifs. Aucune entente à cet effet n'a été convenue avec le SPIHQ et par conséquent, cet article ne constitue aucunement une approbation du Syndicat. Le SPIHQ tient néanmoins à préciser que votre sécurité et la sécurité en général sont de première importance. Le présent texte a pour objectif de vous sensibiliser aux directives de l'entreprise afin de vous éviter des désagréments. Néanmoins, si vous pensez avoir été traité d'une façon abusive ou que l'entreprise a commis des manquements ou des négligences dans le maintien de sa flotte de véhicules, svp communiquer avec le Syndicat.

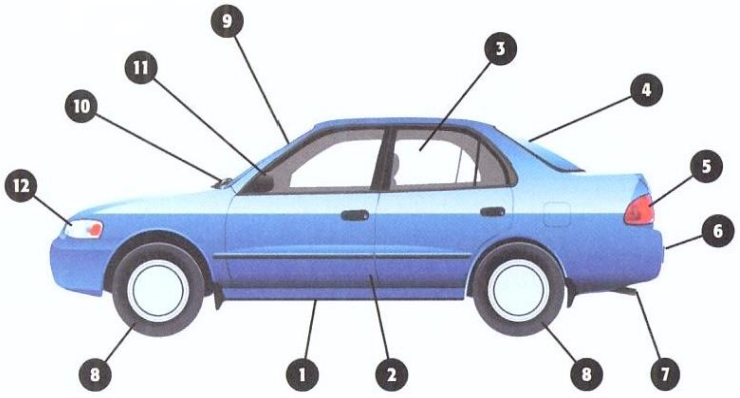
Vrai ou Faux :

- En prenant possession d'un véhicule léger de l'entreprise (autos, VUS, mini-vannes, camionnettes) pour un déplacement professionnel, vous devez effectuer l'inspection visuelle du véhicule avant de prendre la route ?

- Si vous conduisez un véhicule d'entreprise et que vous dépassez la limite de vitesse permise de plus de 20 km/h pendant plus de 20 secondes, automatiquement l'information est envoyée à votre Directeur et à la Direction Santé, sécurité et environnement ?

- Si vous voyagez avec des collègues dans le même véhicule d'entreprise et que vous conduisez à tour de rôle, tous les conducteurs partagent la responsabilité du ou des dépassements de la limite de vitesse ?

L'article 2.13 de la Directive 25 stipule : « Avant l'utilisation d'un véhicule léger de l'entreprise, le conducteur doit faire une inspection visuelle ». Les raisons invoquées par la Direction sont d'éviter les pannes, de prévenir les réparations coûteuses et de réduire les risques d'accident. Il existe même un guide (Réf. : MP-2019-11) décrivant l'inspection en question. Ce guide mentionne qu'il ne faut pas nécessairement être mécanicien pour inspecter les éléments suivants :



1. Fuites possibles de liquide ou présence d'objets sous le véhicule
2. Carosserie
3. Glaces latérales
4. Lunette arrière
5. Feux
6. Plaque d'immatriculation
7. Tuyau d'échappement
8. Pneus
9. Pare-brise
10. Essuie-glace
11. Rétroviseur
12. Phares

Certains véhicules comportent même un registre de défectuosité, typiquement dans une pochette où sont gardées les clés des véhicules d'entreprise de votre quartier général ou dans le coffre à gants du véhicule avec l'immatriculation et la carte d'essence. Vous devez alors remplir ce registre à chaque inspection. Ce registre comporte des copies carbones et l'une d'entre elles est destinée à la maintenance des véhicules le cas échéant qu'une réparation soit requise. Cette pratique est d'ailleurs bien connue des routiers de véhicules lourds (camions, autobus).

Il est de la responsabilité de l'utilisateur d'accepter ou de refuser le véhicule. Ceci veut dire que lorsque vous acceptez le véhicule, vous êtes responsable des conséquences, par exemple d'un bris de l'odomètre, qui provoquerait une mauvaise lecture de la vitesse à laquelle vous conduisez.

Imaginons par exemple le cas où vous acceptez un véhicule et qu'après un certain temps de conduite, vous réalisiez que l'odomètre fluctue de façon erratique et incontrôlée. Si vous décidez de poursuivre votre chemin pour diverses raisons, vous êtes responsable des excès de vitesse même si le véhicule est défectueux. Il est fortement recommandé d'aviser le plus rapidement possible votre gestionnaire de la situation et de lui demander des instructions.

Par ailleurs, lorsque l'utilisateur juge que son véhicule est sécuritaire pour prendre la route, la Directive 25 mentionne également que « Tout conducteur doit se conformer au Code de conduite d'Hydro-Québec, au Code de la sécurité routière et à la Loi sur l'assurance automobile du Québec ainsi qu'à tous lois et règlements touchant l'utilisation d'un véhicule ». Ceci met la table à la Note interne datée du 26 avril 2021 signée conjointement par tous les vice-présidents exécutifs de l'époque.

Cette Note interne mentionne essentiellement qu'en mars 2021, 98 000 dépassements des limites de vitesse sont survenus. Or, il est stipulé : « Dans ce contexte et en fonction des circonstances entourant certains excès de vitesse, ces mesures pourraient être rehaussées ». Par « ces mesures », il est sous-entendu les mesures non-coercitives (sensibilisation, prévention) qui furent jusqu'alors inefficaces.

En conséquence, un aide-mémoire destiné aux gestionnaires intitulé « Processus de suivi des dépassements de limite de vitesse » fut diffusé indiquant que les véhicules d'Hydro-Québec sont équipés de GPS permettant de connaître la vitesse des véhicules « et ainsi de générer un rapport en cas d'excès de vitesse ». Cet aide-mémoire, que vous retrouverez à la fin de cet article, comporte un processus de gestion des dépassements de la limite de vitesse.

Lorsqu'un excès de vitesse de plus de 20 km/h pendant plus de 20 secondes est enregistré par le GPS du véhicule, un rapport est envoyé au Directeur de l'employé et à la Direction Santé, sécurité et environnement. Le rapport est ensuite acheminé au gestionnaire immédiat de l'employé, typiquement le chef V. Surviennent alors deux possibilités : Si l'excès de vitesse est entre 20 et 30 km/h, le gestionnaire rencontre le ou les conducteurs impliqués et selon le nombre de récidives, une gradation débute. Typiquement, ceci veut dire que le ou les conducteurs sont susceptibles de recevoir une mesure disciplinaire allant d'une lettre de réprimande jusqu'à une suspension selon le nombre de récidives.

Si l'excès dépasse les 30 km/h, le chef IV et les RH sont impliqués dans le processus. La question qui se pose alors est : Est-ce que l'excès de vitesse est considéré comme un grand excès de vitesse (GEV) selon la SAAQ ? Les termes « négligence » et « grande négligence » apparaissent dans le traitement de la mesure disciplinaire. Il est alors sous-entendu que la mesure disciplinaire sera une suspension ou un congédiement en cas de « grande négligence ». Évidemment, le tout est consigné dans le dossier de l'employé selon la durée prescrite.

Cela étant dit, comment Hydro-Québec gère-t-elle les dépassements de limite de vitesse lorsque plusieurs conducteurs se relèvent au volant et qu'un ou plusieurs dépassements surviennent ? Évidemment, le GPS n'indique pas quel conducteur est au volant lors du dépassement.

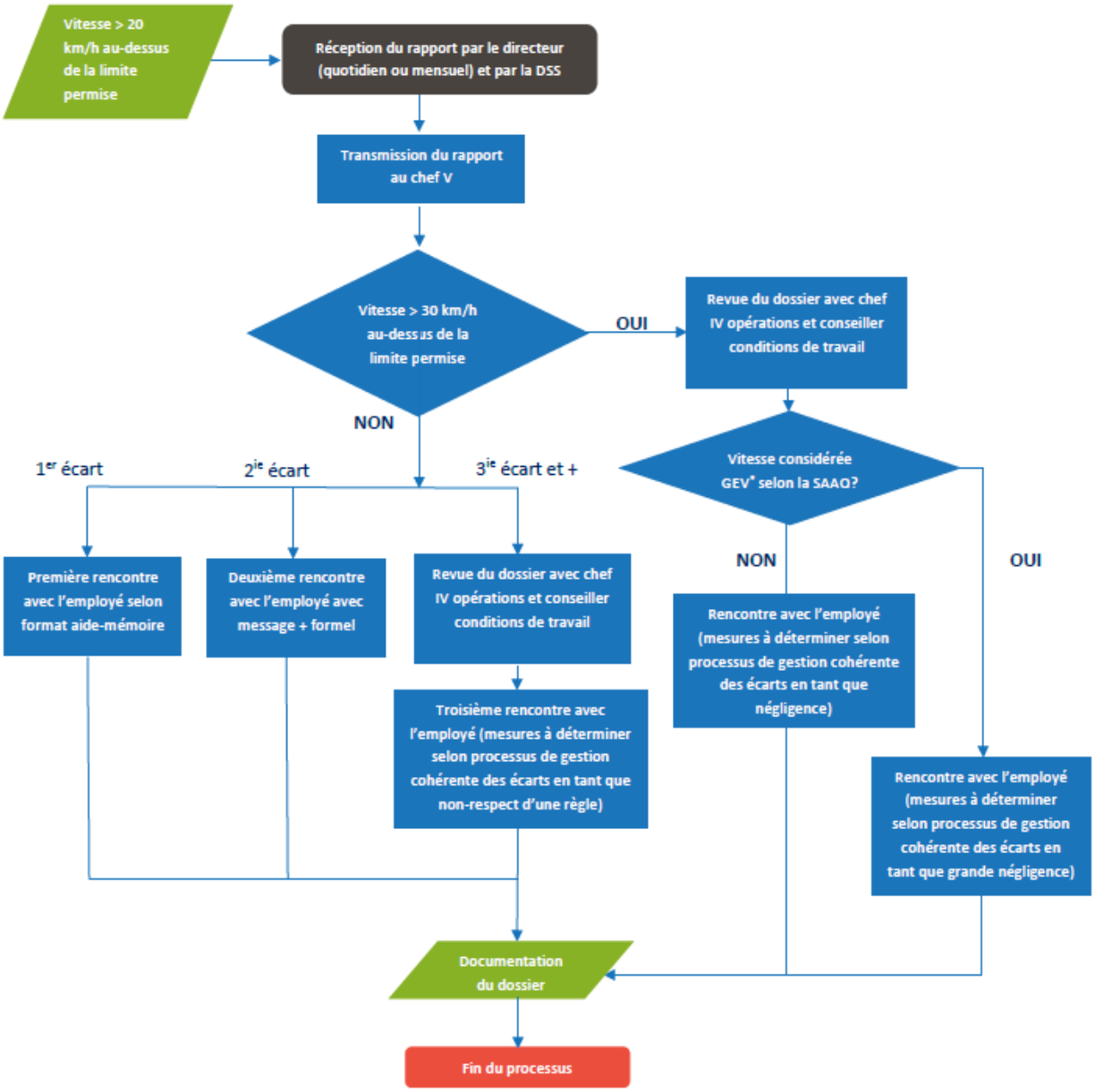
La réponse est simple, chacun des passagers du véhicule qui avoue avoir pris le volant à un moment ou l'autre du déplacement partagent la responsabilité de tous les dépassements de la limite de vitesse. La résultante est que tous les conducteurs pourraient recevoir une mesure disciplinaire.

À la suite de certains événements, la Direction a entrepris l'installation d'un avertisseur sonore dans sa flotte de véhicules. Cet avertisseur interpelle le conducteur lorsqu'il dépasse la vitesse permise dans la zone où se situe le véhicule.

En terminant, aucune contrainte tel qu'un refus de temps supplémentaire, un retard anticipé à une réunion ou l'optimisation du temps de transport ne justifient les dépassements de vitesse avec un véhicule identifié Hydro-Québec. Ces comportements nuisent à l'image de la compagnie et vous exposent à des mesures disciplinaires.

Votre temps de transport est rémunéré pour un déplacement sur les heures du travail; Il n'y a donc aucune raison justifiable de mettre votre sécurité et celle des autres utilisateurs de la route en danger.

Processus de gestion des dépassements de limite de vitesse



Hydro Québec

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

Cet article complète l'article de M. Champagne sur la négociation de partenariat paru à l'été 2017 dans L'Écho Vol 53 no 2.

Merci, Louis, pour ton implication soutenue avec nous.

Le Bureau

LES ÉTUDES DE MARCHÉ



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

PAR LOUIS CHAMPAGNE, ING., FIC.

Le contexte historique

Le titre qui coiffe cet article rappellera aux plus vieux les acrimonieux débats entre le SPIHQ et Hydro-Québec sur les avances de salaires dont nous aurions alors bénéficié. Pour bien situer ce débat, il faut sortir d'Hydro-Québec. Au début des années 80, frappé par une dure crise économique, le gouvernement du Québec impose par décret des réductions salariales de 20 % à tous ses fonctionnaires. Les plus bas salariés retrouveront leurs anciens salaires au bout de quelques mois, mais les professeurs et les professionnels verront leur rémunération réduite de façon permanente. Deux groupes seront épargnés, la Sûreté du Québec et Hydro-Québec.

Certains croient que comme Guy Coulombe arrivait à Hydro-Québec en tant que PDG, il avait réussi à convaincre le gouvernement qu'il trouverait des façons de récupérer l'argent autrement, mais qu'il devait avoir les coudées franches. D'autres croient plutôt que le gouvernement craignait de se retrouver avec des manifestations à la noirceur, sans police ! Quoiqu'il en soit nous avions obtenu en 1982 des augmentations annuelles de 3,5 et 5 %.

Bien qu'il n'ait jamais travaillé dans le secteur privé, Guy Coulombe prétendait faire d'Hydro-Québec une entreprise du secteur privé, efficace, au service des clients. Plus question de faire des centrales hydrauliques, puisque des turbines à gaz et des programmes d'efficacité énergétiques, couplés aux soi-disant gigantesques surplus de la première phase de la Baie James, allaient sauver l'entreprise de la faillite. En outre, pour confirmer que la demande allait plafonner, il ferma l'unité de la prévision de la demande. Et pour bien démontrer que l'entreprise passait de la bureaucratie crasse à l'efficacité du privé, le nombre de niveaux de commandement passait de quatre à sept, un geste typiquement bureaucratique. Dans un tel contexte, plus besoin d'ingénieurs, que M. Coulombe croyait en train de concevoir d'autres Baie James. La table était mise pour un conflit majeur.

Les études de marché

Avant de débuter les négociations proprement dites, Guy Coulombe nous proposa de faire ensemble une étude du marché des ingénieurs, le nom du balisage à l'époque. Hydro-Québec souhaitait calculer toute la rémunération de ses ingénieurs, et la comparer à la moyenne d'un marché de comparaison. On ramenait les salaires en années d'expérience des uns et des autres, on divisait par le nombre d'heures travaillées, on faisait la moyenne salariale des entreprises du marché que l'on comparait à celle d'Hydro sur une base horaire. Nous avions convenu de la liste de la vingtaine d'entreprises où aurait lieu l'enquête. Idem pour le concept de la rémunération globale qui inclut les salaires directs, les vacances, les coûts d'avantages sociaux, les primes, échelons, tout. Nous avions convenu avec Hydro qu'uniquement des ingénieurs inscrits au tableau de l'Ordre en feraient partie.

À la fin de l'exercice, quand nous avons voulu nous assurer qu'uniquement des ingénieurs faisaient effectivement partie de la population examinée, le chat est sorti du sac. Une seule entreprise ne déclarait que des ingénieurs, chez certaines parmi les plus importantes (du secteur de l'aviation), le nombre tombait à 5%. On avait tenté de nous berner.

Mais Hydro a alors changé son fusil d'épaule, alléguant que ces technologues faisaient du travail d'ingénieur, qu'ils étaient des ingénieurs maison. Le génie étant une profession à titre et usage exclusifs, cet argument ne tenait pas la route. Une enquête faite par le SPIHQ nous démontrait que dans une entreprise, Hydro-Québec relevait plus d'ingénieurs que ceux reconnus par cette entreprise elle-même. Apparemment, il s'agissait d'un excès d'enthousiasme de la part d'un commis. En fait, nous ne saurons jamais ce qu'il y avait dans le marché d'Hydro-Québec, nous savons simplement qu'il y avait quelques ingénieurs, mais aussi des technologues, des techniciens, et ainsi de suite jusqu'au chauffeur du président. Nous avons rejeté la méthodologie et les conclusions de cette mascarade. Comme Hydro-Québec rendait ces études publiques, bien peu de journalistes en ont parlé, à la notable exception de Jean-Paul Gagné, rédacteur en chef du Journal Les Affaires, qui démontrait ainsi sa vraie valeur de journaliste.

Les suites

Nous avons eu toutes ces embrouilles dans les jambes jusqu'en 1999. À chaque début de négociations, Hydro-Québec nous ressortait son mantra, et bien entendu, nous faisions la sourde oreille. Et nous ne manquions jamais l'ineffable papier de M. Gagné dans sa feuille de chou. Les choses allaient drastiquement changer en 1999. Rappelons qu'après un long conflit et une conciliation tout aussi longue, nous avions signé une convention à la mi-avril. Nous n'avions même pas attendu que l'encre sèche sur les originaux pour reprendre les négociations. Hydro-Québec semblait plus ouverte à discuter sérieusement de ses enquêtes de marché, et nous en fit part au début des pourparlers.

Un constat fait dès 1986 nous revint à l'esprit. Indépendamment de l'échantillon que nous utilisions, celui de l'Ordre des ingénieurs ou celui d'Hydro-Québec, si nous ne comparions que les augmentations salariales d'une année à l'autre, les écarts entre les deux groupes restaient dans une marge d'erreur acceptable. Autrement dit, nous pouvions raisonnablement croire que les deux études dégageaient des augmentations de salaires comparables. En autant que je me souvienne, cette tendance se maintenait encore vers la fin des années 90.

Nous avons donc relancé les discussions sur cette base, en disant que sur cette dernière, nous étions prêts à accepter un marché ou l'autre. Même le PDG (André Caillé à cette époque) trouvait qu'il s'agissait d'une bonne idée, il n'y avait plus de méthodes compliquées, de contorsions de populations et de chiffres, et il était prêt à aller vendre l'idée à ses mandants de Québec. Les augmentations de salaires du marché dépassaient largement les nôtres dans ces années-là. Nous avions dit à mots couverts que nous étions prêts à courir le risque de mauvaises années en contrepartie des bonnes, et on nous a rétorqué que nous étions tous dans le même bateau. Nous avions également accepté un intéressement basé sur la performance du PDG. André Caillé est finalement allé vendre cette entente au plus haut niveau à Québec.

Rappelons ici que cette entente de principe, pour des raisons indépendantes de notre volonté, était la toute première du secteur public, parapublic, etc. L'arrimage des augmentations de salaires à un marché et l'intéressement constituaient deux nouveautés, dans des sujets très sensibles, qui peuvent se résumer à un mot : la rémunération! Or il pouvait sembler raisonnable de croire qu'elle dépassait le cadre fixé par le gouvernement. C'est pourquoi André Caillé et le vice-président des ressources humaines sont allés eux-mêmes la vendre au gouvernement, au plus haut niveau. M. Caillé la trouvait excellente, n'y voyait aucun problème, puisqu'elle réglait de vieux contentieux et qu'il avait tout à fait les moyens de la payer.

Pour dire le moins, la réception n'a pas été à la hauteur des attentes. On lui a expliqué qu'il s'était fait embobiner et que cette entente était bien trop généreuse. Comme M. Caillé ne l'entendait pas de cette oreille, le ton est monté, et Lucien Bouchard a dû séparer son conseiller et notre PDG, devenu les protagonistes d'une discussion enflammée. Et Lucien Bouchard a rejeté notre entente de principe. Déçus, mais pas découragés, nous nous sommes remis à pied d'œuvre et en avons négocié une autre. Nous n'avons jamais présenté la première entente, nous ne l'avons jamais rendue publique. Mais le PDG a alors décidé que nous ne discuterions plus jamais sur la base d'études de marché tant qu'il serait en poste. J'ai quitté Hydro-Québec après lui, et je n'ai rien vu de public là-dessus.

C'est la toute première fois que je rends public le contenu de la première entente de principe de 1999.

Celle-ci et celle qui a suivi l'ont été sur la base de la négociation de partenariat, qu'Hydro-Québec avait rejeté lorsque Jean-Marie Gonthier a perdu son poste au milieu des années 90. Il l'avait retrouvé, et en 1999, nous nous sommes rapidement retrouvés tout naturellement en négociation de partenariat. Au moins les longues discussions qui ont mené à cette méthode n'auront pas toutes été perdues. Non seulement nous auront-elles permis de nous entendre rapidement deux fois plutôt qu'une, mais en prime, de nous débarrasser des soi-disant études de marché, qui ont empoisonné nos relations pendant plus de dix ans.

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.



Renouvellement d'assurance auto : 7 changements que vous devez signaler

L'assurance auto se renouvelle souvent de façon automatique. Pourtant, c'est l'occasion idéale de vérifier que votre dossier est à jour, que vos protections conviennent encore à vos besoins et que vous payez le juste prix. Voici 7 changements que vous devez signaler avant de renouveler votre assurance auto.

1. Signalez un changement d'adresse

Connaître le lieu de résidence de chaque conducteur et le lieu d'utilisation du véhicule est essentiel pour établir la juste prime. Un de vos enfants réside à l'extérieur pour ses études? Inscrivez sa nouvelle adresse au dossier, même s'il séjourne parfois chez vous.

2. Déclarez un changement d'emploi ou d'employeur

Informez-en votre assureur : non seulement il mettra votre dossier à jour, mais il révisera peut-être votre prime selon la catégorie d'emploi. Vous faites désormais partie d'une association professionnelle? Vous pourriez profiter de réductions si votre assureur figure parmi ses partenaires!

3. Mentionnez une modification dans l'utilisation du véhicule

Vos habitudes de conduite changent; votre prime ou votre type de protection pourraient donc le refléter. Voici un aperçu des nouveautés à signaler : recours fréquent au transport en commun, covoiturage, changement de lieu de travail, usage du véhicule à des fins professionnelles (comme la livraison), conduite hors Québec...

4. Ajoutez ou supprimez un conducteur à votre dossier

Si votre ado commence à prendre le volant, ou que votre conjoint cesse d'utiliser votre auto, faites apporter cette modification à votre dossier : comme le profil de chaque conducteur diffère, cette nouveauté risque d'influencer votre protection et le montant de votre prime.

5. Remisez ou déremisez votre véhicule

Une fois informé, votre assureur ajustera vos couvertures et votre prime en conséquence.

6. Déclarez une suspension de permis ou une infraction au Code de la route

Un des conducteurs de votre auto a malmené le Code de la route? Indiquez-le. Faute d'avoir été avisé, un assureur pourrait revoir votre indemnité lors d'une prochaine réclamation.

7. Signalez une modification au véhicule

En la signalant, vous vous assurez que les nouveaux équipements seront couverts en cas de pépin. Vous avez ajouté un système antivol ou de repérage? Voilà qui pourrait jouer en votre faveur lors d'une réclamation!

Bref, pourquoi ne pas profiter du renouvellement de votre assurance pour actualiser votre dossier? Sa mise à jour vous permettra d'être mieux protégé en cas de sinistre.

beneva

Beneva désigne La Capitale assurances générales inc. en sa qualité d'assureur.
© 2021 Beneva. Tous droits réservés. MC Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce déposées et utilisés sous licence.

ASSURANCES 2021-2022 : RENCONTRE AVEC HYDRO-QUÉBEC



PAR SÉBASTIEN GUILLON, ING.
Membre du comité Avantages sociaux et Responsable du comité GFÉ

Le 29 octobre 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'assurances HQ sont basés sur des bilans financiers entre les dépenses réelles et les cotisations. Elles permettent d'établir les taux de cotisations de l'année 2022.

Nous les adhérents et HQ, payons et cotisons principalement ce que nous dépensons nonobstant les frais de gestion de l'assureur et les taxes. Les surplus ne sont pas versés à l'assureur, mais ils sont conservés pour les adhérents (excepté pour le RPS). Si nous consommons moins, ça nous coûte moins cher et dans ce cas, il devient plus probable d'observer une plus faible augmentation, un gel ou une baisse des tarifs selon les surplus accumulés. Si au contraire, nous consommons plus et que les surplus accumulés sont faibles, il devient plus probable d'observer une hausse des tarifs. Cette année nous sommes, selon le type d'assurance, un peu dans ces deux situations.

En 2021, le contexte de la COVID-19 a créé une légère reprise des dépenses des adhérents, plus ou moins importante selon le type d'assurance et entraîne des hausses de tarifs faibles voire nulles. Les hausses de tarifs en 2022 sont :

- Médicaments, hospitalisations, santé et frais médicaux : aucune hausse ;
- Frais dentaires, paramédicaux et visuels : hausse de 9,9% ;
- AVCB : hausse de 5 % ;
- AVCC : aucune hausse ;
- RPS : hausse de 7,5 %.

Les descriptions de ces régimes sont disponibles dans votre portail personnel sur le site de la SSQ (Beneva).

Régime collectif d'assurance maladie, hospitalisation et santé

En 2022, aucune hausse pour les médicaments, hospitalisations, psychologues, psychiatres et autres frais médicaux et une hausse moyenne de 9,9 % pour frais paramédicaux, dentaires et visuels. Les taux de prime applicables en 2022 par paie pour les modules bonifié et enrichi de l'assuré auront une hausse entre 0 $ et 207,66 $, selon le type de protection sur les primes annuelles.

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 total 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.

En septembre 2021, le portrait du groupe des ingénieurs selon les modules est le suivant :

Mod ules :	Base	Bonifié	Enrichi	Non-participant	Total
Adhérants	372	597	1 161	154	2 284
Répartition	16 %	26 %	51 %	7 %	100 %

La vaste majorité (77 %) des membres optent pour les modules enrichi ou bonifié. En 2020, c'était très similaire à cette année.

Dans chacun des trois modules, les membres sont en majorité dans l'option « familiale » suivie de l'option « individuelle ».

Le nombre total de participants au régime est autour de 38 686. Les ingénieurs représentent 5,5 % des participants. Les plus nombreux sont les retraités (51 %) suivis des métiers (13 %), des spécialistes (11 %) et des employés non-syndiqués (8 %).

Nous allons présenter les résultats des ententes financières qui sont facturées aux ingénieurs soit l'entente financière no. 1 et l'entente financière no. 2. L'assurance voyage entièrement à la charge de l'employeur n'est pas discutée sinon que le coût sera réduit de 25 % en 2022.

Bilan couverture générale : pas de hausse pour 2022

La couverture générale (entente financière no. 1) est la plus commune à toute la population d'Hydro-Québec. Elle inclut principalement les médicaments, les 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 no. 2.

La couverture générale a représenté, pour la mi-année financière 2020, 38,7 M$ de primes (c'est ce que les employés et Hydro-Québec ont payés) et des remboursements/frais de 31,5 M$. Les surplus cumulés, estimés au 31 décembre 2020, seraient de 26,43 M$ et pour la fin de l'année 2021, la projection indique que les surplus cumulés estimés au 31 décembre seraient de 23,59 M$ (soit 31 % de la prime annuelle 2021, ce qui est important).

L'analyse du renouvellement indique un ratio d'expérience projeté pour 2022 de 108 % ce qui indique que les dépenses seront légèrement plus fortes que les revenus. Compte tenu d'une prévision des dépenses moins importante, d'un surplus annuel projeté de 2,84 M$ pour la fin de l'année 2021 et du coussin provenant des surplus cumulés, soient près de 31 % des primes prévues, 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 2022.

Frais paramédicaux, dentaires et visuels : hausse 9,9 % en 2022

Ces frais divers sont représentés sous l'entente financière numéro no. 2. Pour la mi-année 2020, elle représente 3,08 M$ de primes (ce que les employés et Hydro-Québec payent) et des remboursements/frais de 1,5 M$. Les surplus cumulés estimés au 31 décembre 2020 seraient de 1,3 M$ et pour la fin de l'année 2021, la projection indique qu'il y aurait des surplus cumulés de 730 k$ (soit 13 % de la prime annuelle).

L'analyse du renouvellement indique un ratio d'expérience projeté pour 2022 de 113,1 % ce qui indique que les dépenses seront plus fortes que les revenus. Compte tenu de la baisse de 5 % des cotisations en 2021, des surplus cumulés, des faibles surplus projetés, des augmentations des frais et de la situation actuelle, il y a une hausse moyenne de 9,9 % pour l'année 2022.

Tarification annuelle de base pour 2022

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

Module	Type	Hausse 2022 (pour ing.)	Tarif 2022 (pour ing.)	Tarif 2022 (pour HQ)
Base	Individuelle	0 $	0 $	1 037,92 $
	Familiale	0 $	0 $	2 438,02 $
Bonifié	Individuelle	0 $	363,32 $	1 110,57 $
	Familiale	49,46 $	1 189,18 $	2 608,68 $
Enrichi	Individuelle	76,38 $	889,98 $	1 110,57 $
	Familiale	207,66 $	2 324,50 $	2 608,68 $

Par exemple, la tarification familiale, selon les chiffres d'Hydro-Québec, serait une hausse globale annuelle variant entre 49,46 $ et 207,66 $ pour les ingénieurs selon le module.

Il n'y a pas d'augmentation de la contribution d'Hydro-Québec, car la part d'Hydro-Québec est haussée annuellement selon la hausse de l'entente financière no. 1. Comme l'entente no. 1 n'augmente pas en 2022, la contribution d'HQ reste la même qu'en 2021.

Historique des tarifications

Depuis 2014, nous observons une hausse moyenne des tarifs de 3,9 % pour l'entente financière no. 1 et de 3,42 % pour l'entente financière no. 2.

Année	Couverture générale (no. 1)	Frais paramédicaux, dentaires et visuels (no. 2)
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 %
Moyenne annuelle	**3,89 %**	**3,42 %**

Selon une récente étude d'Aon (« 2022 Global Medical Trend Report »),: *« les coûts des soins médicaux fournis par les employeurs canadiens devraient augmenter de 7,0 % en 2022 dépassant l'inflation générale de 5,0 %. ».* Il est heureusement indiqué aussi que la COVID-19 rend encore une fois les projections hasardeuses. Les temps incertains rendent difficile les prévisions. Les augmentations de cotisation d'Hydro-Québec sont très loin de ces prévisions et le +9,9 % fait suite à une réduction en 2020 de 5 %. Hydro-Québec reste, comme à son habitude, prudente dans ses tarifs.

Régime d'assurance vie collective de base (AVCB)

Il y aura une augmentation de 5 % pour le régime de base. Le taux de prime applicable le 1er janvier 2022 sera de 1,14 $ par mois par tranche de 1 000 $ d'assurance (par le passé c'était 1,08 $ en 2021, 1,03 $ en 2020, 0,98 $ en 2019 et 0,94 $ en 2018).

Les surplus cumulés du régime sont de 3,5 M$ au 30 juin 2021. Cela représente 14,9 % des prestations (incluant les frais) annuelles. En 2020, les surplus cumulés étaient de 1,9 M$. Les surplus cumulés ont donc augmentés par rapport à l'année précédente.

Le surplus annuel en juin 2021 était de 1,685 M$, en juin 2020 il était en déficit de 2,8 M$ tandis que celui en juin 2019 était de 268,6 k$.

Les revenus (25,5 M$) en 2021, provenant des cotisations, sont légèrement supérieurs à ceux de 2020 tandis que les prestations de 23,84 M$ en 2021 sont en légère baisse (en 2020, elles étaient de 26,49 M$). Depuis 2010, c'est une hausse moyenne des prestations de 4,5 % par année (en 2021, c'était 6 %).

Hydro-Québec a atteint son objectif de ramener les surplus cumulés dans l'intervalle de 10 à 25 % de la prime annuelle; Il a atteint 13 % en juin 2021, mais considérant qu'une hausse de 5 % est encore probable. De façon conservatrice, pour ne pas retrouver les déficits annuels récurrents des années 2014-2017, elle applique, à nouveau, la hausse habituelle de 5 % en 2021 à celle de 2022, quitte à possiblement l'abaisser selon les résultats dans le prochain exercice.

Comme l'an dernier, le volume d'assurances des retraités dépasse le volume moyen des employés (56 653 $ comparé à 43 750 $). Toutefois, le nombre d'assurés employés (21 224) reste supérieur au nombre d'assurés retraités (19 626).

Au niveau du ratio de pertes avec les frais d'administration, indicateur reflétant les sorties d'argent sur les entrées et les frais, le résultat d'expérience des sept dernières années indique que le ratio est de 105,1 %. Cette valeur signifie que les sorties d'argent sont plus importantes de 5,1 % que les entrées engendrant une hausse des cotisations en 2022. Le choix de 5 % plutôt que 5,1 % s'explique par l'approche traditionnelle d'Hydro-Québec qui continue d'appliquer la hausse moyenne de 5% observée par le

Régime d'assurance vie collective complémentaire (AVCC)

Il n'y a pas de hausse ou de baisse de primes pour l'AVCC en 2022. Le taux applicable en 2022 demeure donc le même qu'en 2021.

Ce régime est offert jusqu'à l'âge de 65 ans. La majorité des assurés (81,0 %) ont choisi l'option F (trois fois le salaire). Il est important de noter que l'AVCC s'applique conjointement avec l'AVCB.

Les surplus cumulés du régime est de 4,4 M$ au 30 juin 2021. Cela représente un surplus de 85 % de la prime annuelle. Il est supérieur à celui de juin 2020 (56 %) et à celui de juin 2019 (48 %).

Quant au ratio de perte avec frais, le résultat d'expérience des sept dernières années indique qu'il se situe à 95,6 %. Cela signifie que les entrées d'argent sont supérieures aux sorties, favorisant une cotisation réduite. Toutefois, ce régime affiche une certaine variabilité des montants de réclamation, tributaire du nombre fluctuant de décès. Un surplus cumulé entre 25 et 50 % est recherché. Avec 85 % des surplus cumulés, nous sommes dans une zone de très grand confort, encore plus importante qu'en 2020.

Grâce à la très bonne performance du régime et aux surplus cumulés, il n'y aura pas de hausse ou de baisse de cotisation en 2022. Le taux applicable en 2022 reste le même qu'en 2021.

Régime de protection salariale : hausse 7,5 % en 2022

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 à 100 % par Hydro-Québec et couvre 90 % du salaire de base. La deuxième, après 26 semaines d'invalidité, est assumée à 100 % par l'employé et couvre 50 % du salaire de base.

En 2022, il y aura une hausse autour de 7,5 % tel que prévu avec l'assureur privé. Rappelons que le tarif avait fortement baissé en 2020 et n'avait pas changé en 2021. En 2022, le taux de primes en pourcentage du salaire de base par période de paie passera de 0,347 % à 0,373 % pour les prestations non indexées et de 0,394 % à 0,424 % pour les prestations indexées.

SSQ vs Beneva

La Capitale et SSQ ont fusionné pour devenir Beneva. Des changements sont prévisibles, mais très probablement pas avant 2023. Il n'y aura donc aucun impact pour les assurés en 2022.

En terminant, nous tenons de nouveau à souligner l'importance de la présentation annuelle d'Hydro-Québec sur les assurances et nous 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

[1] Le montant versé dans le cadre de l'AVCC se fait en déduisant le montant provenant de l'AVCB.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 15 décembre 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.

CTTA

Vlad Alicescu, ing. (responsable)
Philippe Charest, ing.
Marco Lessard, ing.

Avec environ 40 réorganisations complétées ou en cours, l'année 2021 inscrit un record absolu à ce chapitre! On a donc été sollicités pour des réorganisations ou dossiers particuliers. Plus de 30 dossiers sont en grande partie complétés, le reste étant en déroulement ou en cours de finalisation, et ce, dans toute l'entreprise. On mentionne aussi quelques dossiers particuliers que, pour des raisons évidentes, on ne peut pas détailler ici.

On souligne également l'excellente collaboration avec Charles Ouellet, ing., vice-président, notre « parrain », surtout dans notre nouvelle vie, celle du télétravail et le travail laborieux des membres du Comité. Un grand merci à Philippe Charest, ing., qui s'est joint à notre comité et qui a eu une contribution essentielle à la finalisation de plusieurs dossiers. On espère que de nouveaux membres vont se joindre à nous, puisqu'on a beaucoup de dossiers en cours ou à venir.

DÉONTOLOGIE ET PRATIQUE

Stéphane Clavette, ing. (responsable)
Kkalid Boudribila, ing.
Gaétan Caron, ing.
Robert Dorais, ing.
Frédérick Dubé, ing.
Martin Ferland, ing.
Denis Francesconi, ing.
Billy Lamour, ing.
Jean-Mathieu Martin, ing.
Olivier Masson-Lefebvre, ing.

En début d'année 2021, le Syndicat a fait des représentations à la partie patronale afin de remettre en fonction le comité provincial de déontologie et pratique de l'ingénieur. Cette demande est en lien avec la dernière révision de la Loi sur les ingénieurs du Québec et toujours avec notre volonté du respect du Code de déontologie et de la Loi sur les ingénieurs.

Mme Anick Tremblay a été promue au poste de présidente du comité provincial et les rencontres ont repris depuis le 21 juin 2021. Nous avons eu d'autres rencontres qui ont permis de mettre en œuvre un processus permettant d'évaluer l'application de la Loi en collaboration avec la partie patronale et l'Ordre des ingénieurs du Québec. Ce processus prévoit également la possibilité de porter jusqu'au Comité exécutif Exploitation les situations qui demanderaient des correctifs importants pour la mise en œuvre des changements nécessaires au respect de la Loi.

GESTION DU FONDS D'ÉVENTUALITÉ (GFÉ)

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

Au 31 octobre 2021, le Fonds d'éventualité avait une valeur de 5 697 079 $. Le rendement du fonds à ce jour en 2021 a été de 8,09 % alors que le rendement sur un an atteint 15,75 %. Le transfert de 500 k$ effectué en août dernier est graduellement investi sur une base hebdomadaire d'ici au 31 décembre.

Le comité a accueilli un nouveau membre et le retour de congé d'un membre du comité. Le comité s'est rencontré une fois cet automne pour établir ces objectifs pour 2022. Enfin, la révision du mandat a été complétée et déposée pour adoption au Conseil syndical.

JURIDICTION ET RECOURS À L'EXTERNE

Francis Trudel, ing. (responsable)
François Morasse, ing.

Depuis le dernier rapport, des demandes ont été adressées à Hydro-Québec pour le versement d'ingénieurs devant appartenir à la juridiction du SPIHQ. Ces demandes découlent du processus de vigie mis en place par le Syndicat afin de surveiller les départs des membres du SPIHQ.

AD HOC CRÉA-MSCR

Martin Côté, ing. (responsable)
Martin Ferland, ing.
Dominic Rivard, ing.
Gérard Brunelle, ing.

Le comité a rencontré le 22 novembre dernier l'équipe de gestion du projet MSCR concernant l'embauche de deux retraités du SPHIQ. L'objectif du SPIHQ dans ce dossier, était de s'assurer qu'aucun de ses membres ne subissait un préjudice vis-à-vis les postes offerts par la gestion MSCR, lesquels exigeaient une expertise pointue dans les domaines respectifs.

Le comité fera un suivi auprès des délégués de chaque quartier général afin de valider que le transfert de connaissances soit fait tel que convenu dans la lettre d'entente signée entre la gestion MSCR et le SPIHQ.

AD HOC GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE

Daniel Beaulieu, ing., responsable
Khalid Boudribila, ing.
Georges Loiselle, ing.

Lors du dernier Conseil syndical, le comité a proposé une mise à jour de son mandat. Cette révision a été adoptée à l'unanimité. Les deux principaux points de ce mandat sont :

- Proposer les modifications requises afin de scinder les fonctions d'administrateur et de délégué par la création d'un Conseil d'administration et d'une nouvelle instance afin de répondre aux besoins associés à la fonction de délégué.

- La préparation d'un code de conduite.

Le comité désire compléter ces deux objectifs en 2022.

ÉLECTIONS

Quatre (4) postes au Bureau du SPIHQ seront à pourvoir par élection à l'assemblée générale du 29 mars 2022 :

- Président
- 2ème Vice-Président
- Trésorier
- Secrétaire (mandat de 1 an)

Deux (2) postes du comité Surveillance sont aussi à pourvoir par élection lors de l'assemblée.

Toujours dû aux contraintes reliées à la COVID, une procédure exceptionnelle a été prévue comme lors des AG 2020 et 2021, soit l'enregistrement d'une vidéo permettant la présentation de votre candidature. La vidéo du discours devait être simple, sobre, sans artifice et devait être acheminée au Syndicat au plus tard le 28 février 2022.

Enfin, cette année, avec les avancées technologiques, nous serons en mesure de permettre à nouveau les candidatures spontanées via la « salle d'attente » utilisée lors de l'AG 2021.

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



RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 26 janvier 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.

AVANTAGES SOCIAUX

Daniel Beaulieu, ing. (responsable)
Gérard Brunelle, ing.
Jérémie Gaucher, ing.
Sébastien Guillon, ing.

Le comité AVSO a présenté deux capsules en fin d'année 2021. La première portait sur les assurances alors que la seconde faisait le tour des différents congés disponibles. Dans les deux cas, la participation des membres a été très bonne.

Le comité travaille toujours sur les enjeux soulevés par la transition des régimes d'assurances vers la SSQ. À noter que le régime d'assurances collectives sera l'un des derniers migrés vers la nouvelle entité Beneva, probablement en 2023.

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

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

Le comité a collaboré avec le comité AVSO pour la production de capsules sur les assurances et les congés diffusées en fin d'année 2021. La formule « conférence-midi » fonctionne bien et intéresse beaucoup de membres, elle continuera de se déployer.

L'édition de l'hiver de notre journal a été déposée en décembre sur notre site Web et sur notre page Facebook. Comme délégué vous recevez un message confirmant la sortie du journal, c'est l'occasion d'inciter vos membres à faire la lecture des articles préparés à leur intention, et un Éditorial qui les informera sur une position syndicale d'actualité.

Dites-nous ce que vos membres voudraient y voir, nous souhaitons un journal qui rejoint tous nos membres !

FORMATION

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

Le Comité encourage les membres à être proactifs pour la préparation de leur plan de formation et à échanger avec leur gestionnaire afin d'en faciliter l'approbation et en vue de maintenir un haut niveau de compétences (techniques, professionnelles et comportementales. Il est à noter que c'est de votre responsabilité de faire valoir vos besoins.

NOMINATION

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

À ce jour, il y a eu une seule rencontre du comité Nomination en 2022 pour l'analyse de 19 dossiers.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Benoit Dionne, ing., (responsable)
Dave Bouchard, ing.
Benoit Falardeau, ing.
Marc Laprise, ing.
Pierre St-Laurent, 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 en 2022 pour répondre à cette demande croissante.

AD HOC CRÉA-MSCR

Martin Côté, ing. (responsable)
Martin Ferland, ing.
Dominic Rivard, ing.
Gérard Brunelle, ing.

Le comité Ad hoc CRÉA a rencontré le 13 janvier dernier Cyril Jaouich, directeur du programme MSCR concernant l'absence de supervision directe et immédiate en lien avec la Loi sur les ingénieurs.

L'objectif du SPIHQ dans ce dossier, était de s'assurer que le programme MSCR rencontre les exigences en vertu de la Loi sur les ingénieurs et d'éviter que ses membres se retrouvent dans une situation de complaisance puisque qu'aucune exigence signé/scellé par des ingénieurs n'a été réalisée au départ dans ce projet.

Le dossier de l'embauche de deux retraités du SPHIQ a obtenu son aval et les ingénieurs Daniel Grenier et Olivier St-Pierre ont été réintégrés à la cellule MSCR SCADA-CORE et le délégué validera que le transfert de connaissances se fait tel que convenu dans la lettre d'entente signée entre la gestion MSCR et le SPIHQ.

Charles Ouellet a été nommé parrain du comité le 17 décembre en remplacement de Jonathan Aubin.

RECLASSIFICATION

Martin Bernatchez, ing. (responsable)
Gheorge Ionita, ing.
Keyvan Maleki, ing.
Thimoleon Noumedem Guetsa, ing.
Isabelle Thériault, ing.

Keyvan Maleki passe le flambeau à Martin Bernatchez comme responsable du comité. Nous en profitons pour le remercier de sa contribution significative à l'évolution du comité. Keyvan restera membre du comité, merci pour ton dévouement indéniable.

Plusieurs membres ont déposé une demande de reclassification niveau III au mois de décembre dernier pour l'événement déclencheur du 1er janvier 2022. Pour le suivi des dossiers, ne pas oublier de mettre le comité (reclassification@spihq.qc.ca) en copie lors des initiations et dépôts de dossiers de reclassification. Prévenez aussi le comité si vous prenez la décision de ne pas soumettre votre dossier même si vous l'avez initié.

Les dernières formations sur la reclassification furent un véritable succès avec plus de 380 participants. Vous retrouverez les documents présentés sur le site du SPIHQ.

AD HOC ENJEUX DU TÉLÉTRAVAIL

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

Jonathan Allaire a été nommé responsable du comité. Félicitations ! Maintenant que nous avons signé une lettre d'entente avec Hydro-Québec, la vocation du comité va évoluer. Lorsque nous serons de retour au bureau en présentiel et que la lettre d'entente sera appliquée, le comité va récolter vos commentaires et analyser les applications de la lettre pour nourrir le comité paritaire.

AD HOC RÉFLEXION 3

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

Compte tenu des enjeux soulevés par les résultats préliminaires des consultations du comité ainsi que la probabilité que les recommandations du comité aient un impact sur le budget 2023, le comité propose de reporter le dépôt de son rapport au plus tard au conseil syndical de décembre 2022.

Dans les prochaines semaines, le comité terminera ses rencontres de militants et poursuivra son analyse de l'évolution de la participation aux comités du SPIHQ au fil des ans.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE

Le 29 mars 2022 À 17 h

DANS LE CONFORT DE VOTRE FOYER

TOUS LES MEMBRES PEUVENT PARTICIPER, SEULS LES MEMBRES EN RÈGLE ONT LE DROIT DE VOTE.

UN LIEN VOUS SERA ACHEMINÉ PAR COURRIEL ULTÉRIEUREMENT



PAR GÉRARD BRUNELLE, ING.
Secrétaire

BIENVENUE PARMI 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 2 374 cotisants en date du 28 février 2022. De ce nombre, 1 952 étaient membres en règle, tel que défini au Statut 205.2.

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

Nom du membre	Unité structurelle	Section
Groupe TransÉnergie & Équipement		
Fatemeh Vatani	Aff. régl. Coordon. fiab. analyse encad	Complexe Desjardins 2
Alexandre Breton	Orientation numérique domaine électrique	Complexe Desjardins 2
Jérémie Baril	Performance et soutien (Qc et Côte-Nord)	Manic/Matap
Sara Cherifi	Stratégies et modélisation	Place Dupuis 1
Maxime Cantin	Conception bâtiment	Place Dupuis 3
Chloé Audet	Conception postes MTL-D	Place Dupuis 4
Alin Marius Serban	Expertise qualité - App. électrique	Place Dupuis 4
Nicolas Andraos	Ligne aériennes et souterraines-MTL	Place Dupuis 4
Mélissa Gauthier	Adm. de contrats constructions	Place Dupuis 6
Annabell Rodriguez Salgado	Amélioration continue et projet	Place Dupuis 6
Louis-Philippe Morin	Ingénierie Manicouagan	Place Dupuis 6
Gauthier Malinowski	Matériel projet adm. ligne poste	Place Dupuis 6
Ataa Awoussi	Gérance d eprojets – Aut. & numérisation	Place Dupuis 7
Timena Kebir	Adm. d'ingénierie & d'approvisionnement	Place Dupuis 7
Alexandre Bibeau	Stratégies & encadrements provinciaux	Québec Beauport
Éliane Lavoie	Adm. de contrats constructions	Saguenay
Francis Thibault	Stratégies & encadrements provinciaux	Saguenay
Groupe Technologie de l'information et des communications		
Arturo Fernando Ugaz Fulqui	Arch. Télécoms - infra & réseau d'entr.	Centre-ville Ouest 1
Richard Boubau	Arch. Télécoms - infra & réseau d'entr.	Centre-ville Ouest 1
Alexandre Forget	Gestion du risque et appro. télécom.	Centre-ville Ouest 1

Nom du membre	Unité structurelle	Section
Groupe Innovation, Production et SSE		
Charles Fluet	GTA-Aux, La Grande Rivière	La Grande Rivière
Alain Duchesne	BOR et infra. Saguenay Lac St-Jean	Saguenay
Julie Viau	Strat. d'aff. planif. op. de prod.	Saguenay
Alexis Bonne	Expert. Géotech., géologie et structures	Siège Social 2
Élyse Fournier	Expert. Hydraulique et hydrologie	Siège Social 2
Groupe Distribution & Services Partagés		
Alexandre Guay	Expertise SCR - Fonctions avancées 1	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Bouchra Laabissi	Expertise SCR - Fonctions avancées 2	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Louis Dorval-Douville	Services-conseils Énergie	Québec Lebourgneuf



PAR JONATHAN AUBIN, ING.
Trésorier

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 28 février, il y avait 2 374 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

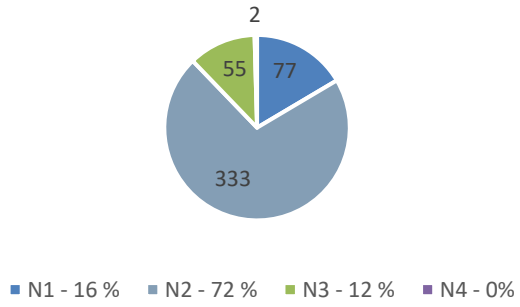
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- 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 assez stable malgré les départs à la retraite et les nombreux embauches de jeunes employé(e)s.
- Une tendance toujours aussi 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		2021-02-26		2021-05-11		2022-01-14		2022-02-28	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	6	0,3 %	5	0,3 %	4	0 %	5	0 %	3	0 %	3	0 %
Classe 5 *	1	0,1 %	1	0,1 %								
Classe 6 *	81	3.8 %	74	3,6 %	83	4 %	88	3.5 %	88	4 %	84	4 %
Classe 7 *	62	2,8 %	64	3 %	68	3 %	64	2.5 %	67	3 %	69	3 %
Niveau I	201	9 %	200	9 %	213	9 %	247	11 %	251	11 %	259	11 %
Niveau II	1420	66 %	1452	66 %	1499	67 %	1528	66 %	1536	65 %	1557	65 %
Niveau III	361	17 %	370	17 %	361	16 %	371	16 %	381	16 %	378	16 %
Niveau IV	20	1 %	22	1 %	24	1 %	24	1 %	24	1 %	24	1 %
Total	**2121**		**2188**		**2252**		**2327**		**2350**		**2374**	
Hommes	1695	79 %	1720	79 %	1765	78 %	1824	78 %	1835	78,1 %	1860	78 %
Femmes	457	21%	468	21%	487	22 %	503	22 %	515	21,9 %	514	22 %
Permanents	1830	85 %	1851	85 %	1893	84 %	1918	82 %	1929	82 %	1933	81 %
Temporaires	322	15 %	337	15 %	358	16 %	409	18 %	421	18 %	441	19 %

** 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 467 femmes



Répartition des niveaux pour les 1751 hommes

