L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

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

ÉDITORIAL :

TEMPORAIRES : À VOS ORDIS !

LE SPIHQ À NOUVEAU DEVANT LA COUR D'APPEL

RETOUR SUR LA TROISIÈME AG VIRTUELLE DU SPIHQ

MOT D'ORDRE AUX TEMPORAIRES : APPLIQUEZ !

INVESTISSEMENTS ET ÉMOTIONS À NE PAS NÉGLIGER !

UN CONSEIL D'ADMINISTRATION AU SPIHQ : POURQUOI ?

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 2

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

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

Coordonnées du SPIHQ

1111, Saint-Urbain, bureau 201
Montréal (Québec) H2Z 1Y6
Tél. : 514 845-4239 ou 1 800 567-1260
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
Édifice Ernest Cormier – Cour d'appel du Québec, Montréal

Photo : Nicolas Cloutier, ing.,
Président, mai 2022

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
ÉDITORIAL : INGÉNIEURS TEMPORAIRES
Par le Bureau

5
LE SPIHQ À NOUVEAU DEVANT LA COUR D'APPEL
Par Nicolas Cloutier, ing.

Photo : Nicolas Cloutier, ing.

7
RETOUR SUR LA TROISIÈME AG VIRTUELLE DU SPIHQ
Par Jonathan Aubin, ing,

11
RÉGIME DE RETRAITE RRHQ VOUS EN AVEZ PLUS POUR VOTRE ARGENT ! ÉTUDE AMÉRICAINE
Par Sébastien Guillon, ing.

15
DROITS COLLECTIFS VERSUS DROITS INDIVIDUELS
Louis Champagne, ing., FIC.

19
MOT D'ORDRE AUX TEMPORAIRES : APPLIQUEZ !
Par François Morasse, ing.

20
TÉLÉTRAVAIL : LA CONFÉRENCE DES ARBITRES VEUT NOUS ENTENDRE
Par Nicolas Cloutier, ing.

23
INVESTISSEMENTS ET ÉMOTIONS À NE PAS NÉGLIGER !
Par Sébastien Guillon, ing.

29
SAGA AU RÉGIME D'INDEMNITÉS DE DÉMÉNAGEMENT (RID)
Par Guy St-Germain, ing.

31
UN CONSEIL D'ADMINISTRATION AU SPIHQ : POURQUOI ?
Georges Loiselle, ing.

36
ÉCHOS DES COMITÉS

39
MODIFICATIONS AUX STATUTS

50
BIENVENUE PARMI NOUS
Par Gérard Brunelle, ing.

52
RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU
Par Jonathan Aubin, ing.

53
LE SPIHQ A BESOIN DE VOUS

TEMPORAIRES : À VOS ORDIS !

À vous chers amis ingénieurs temporaires, on ne le dira jamais assez : Le premier job d'un temporaire est de se trouver un poste permanent. Et c'est sur cette phrase fétiche que nous allons vous expliquer notre réflexion.

Nous le disons souvent la diminution du temporariat est un enjeu important pour le SPIHQ, et nous profitons de chaque occasion que nous avons pour en discuter avec la Direction. Lors de la rencontre avec notre PDG du 4 avril dernier, nous avons donc bien sûr voulu connaître les perspectives pour les ingénieurs temporaires dans les prochaines années, sachant que nous sommes près d'un record historique de 19,2 % des membres du SPIHQ ayant un statut d'emploi temporaire. Quelle ne fut pas notre surprise lorsque notre question a été transférée à Claudine Bouchard, pour le début de l'une des plus belles chorégraphies de patinage artistique des rencontres avec la Direction auxquelles ont assisté vos humbles représentants depuis belle lurette. Tout y est passé, l'analyse de l'Hydro-Québec de demain, la réorganisation (ou la désorganisation) actuelle et même le baccalauréat de demain !

Côté permanentisation pas d'annonce réjouissante.

Ce qui nous amène aujourd'hui à ce simple conseil, mais dont l'efficacité est prouvée depuis longtemps : plutôt que de croire aux « supposés plans » de vos gestionnaires, en espérant qu'ils vous mènent exactement là où vous rêvez d'aller, prenez votre carrière en mains et appliquez sur les postes permanents dès que vous en voyez un disponible pour lequel vous avez un intérêt. En passant, vous pouvez appliquer sur plus d'un poste à la fois, vous ferez votre choix après les entrevues !

Durant l'année 2021, c'est 287 postes permanents (incluant les postes de cadres et spécialistes) qui ont été pourvus au comité de Nomination des ingénieurs, il y a beaucoup de mouvements à Hydro-Québec ! Donc vous, les 460 ingénieurs temporaires au SPIHQ, avez plusieurs opportunités pour accéder à un poste permanent rapidement !

Certains d'entre vous diront « J'aime mon travail et je ne veux pas le quitter ». Dites-vous qu'un poste permanent pourrait très bien vous faire découvrir de nouveaux horizons encore plus intéressants, avec en plus un statut de permanent comportant plusieurs avantages. Notre convention collective contient aussi des clauses facilitant le mouvement de personnel, entre autres celle de pouvoir revenir dans un certain délai sur le poste que vous occupiez précédemment. Au pire, parfois, quitter c'est pour mieux revenir...

Enfin, n'oubliez jamais qu'une personne sur quatre change de chaise à Hydro-Québec chaque année, vous ne serez donc pas le premier, ni le dernier...

Bonne chance à vous et au plaisir de vous compter prochainement parmi notre effectif permanent !

NICOLAS CLOUTIER, ING.
Président

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

FRANÇOIS MORASSE, ING.
2e vice-président

GÉRARD BRUNELLE, ING.
Secrétaire

JONATHAN AUBIN, ING.
Trésorier

LE SPIHQ À NOUVEAU DEVANT LA COUR D'APPEL

PAR NICOLAS CLOUTIER, ING.
Président

La Cour d'appel : Le plus haut tribunal du Québec https://courdappelduquebec.ca/

La Cour d'appel du Québec siège de façon continue depuis 1849 et est le plus haut tribunal du Québec. Dans une vaste majorité de cas, elle décide en dernier ressort des affaires portées devant elle. Son engagement envers les notions d'indépendance et d'impartialité judiciaires, ainsi que ses efforts pour assurer l'accès à la justice, en font aujourd'hui l'un des piliers de la primauté du droit au Québec.

La Cour est chargée d'entendre les appels portés contre les jugements des tribunaux inférieurs de la province, tels que la Cour du Québec et la Cour supérieure. En fait, on demande à la Cour d'appel d'intervenir quand on pense qu'un autre tribunal a commis une erreur et que la loi l'autorise.

Avant de plaider l'appel d'un dossier, il faut déposer une requête pour permission d'appeler d'un jugement. Cette demande est présentée devant un seul juge, tandis que l'appel se fait devant trois juges. En règle générale, ils sont trois, mais dans les cas réellement importants, ce nombre peut être augmenté.

Il est très rare que la Cour d'appel ait besoin d'entendre des témoins ou d'examiner des nouvelles preuves. Il lui suffit de pouvoir prendre connaissance de ce qu'on a montré au premier juge, par exemple en lisant le verbatim des témoignages. Bien souvent, un procès en Cour d'appel se résume donc à une présentation des arguments de chaque partie.

Enfin, si jamais on n'est pas d'accord avec une décision de la Cour d'appel, il ne reste qu'une seule voie possible, soit la Cour suprême du Canada.

Le dossier de cette année sera celui d'une ingénieure temporaire remerciée

Avant de commencer, pour ceux et celles qui ne connaissent pas la Loi sur les Normes du travail, l'article 124 se lit comme suit :

> *Le salarié qui justifie de deux (2) ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission [..] ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.*

Simplement exposées, les questions de principe et nouvelles que soulève cet appel peuvent être énoncées comme suit : une employée temporaire dont le poste initial est aboli alors qu'elle occupait d'autres tâches dans l'entreprise depuis plusieurs mois. Doit-elle bénéficier de la protection conférée par l'article 124 L.N.T. à partir du moment où le travail qu'elle faisait de manière effective continuait d'exister et qu'elle était en mesure de continuer à l'effectuer? Cette protection va-t-elle jusqu'à obliger l'employeur à lui accorder une priorité d'emploi par rapport aux employés temporaires de moins de deux ans de service continu qui ne jouissent d'aucune protection en vertu de la L.N.T. ?

Ces questions sont importantes puisqu'elles sont susceptibles de s'appliquer à tous les employeurs visés par la L.N.T. Elles ne se limitent pas aux intérêts des parties visées par la convention collective.

La Cour d'appel impose ainsi une « obligation de reclassement » imposée en faveur du salarié protégé qui a pour effet de lui accorder une priorité d'emploi par rapport aux salariés qui ne jouissent d'aucune protection. Dans l'arrêt Publications Dumont, le juge de la Cour d'appel a déduit, du sens et de la portée normative de la sécurité d'emploi contenue à l'article 124 L.N.T., que le salarié avait le droit d'être maintenu au service de son employeur en priorité sur d'autres qui ne bénéficiaient pas de cette sécurité, et que l'employeur était tenu de démontrer, de façon prépondérante, pourquoi il n'a pas pu replacer le salarié dans un autre poste au sein de l'entreprise.

La protection de l'article 124 est donc à l'effet que l'employeur doit faire des démarches démontrant son désir de garder à l'emploi un salarié possédant plusieurs années de services, il n'est plus libre de rompre le contrat à son gré. Ce dossier important pour nos membres sera suivi avec beaucoup d'attention et nous partagerons bien sûr la décision avec vous dès qu'elle sera rendue.

RETOUR SUR LA TROISIÈME AG VIRTUELLE DU SPIHQ

PAR JONATHAN AUBIN, ING.
Trésorier

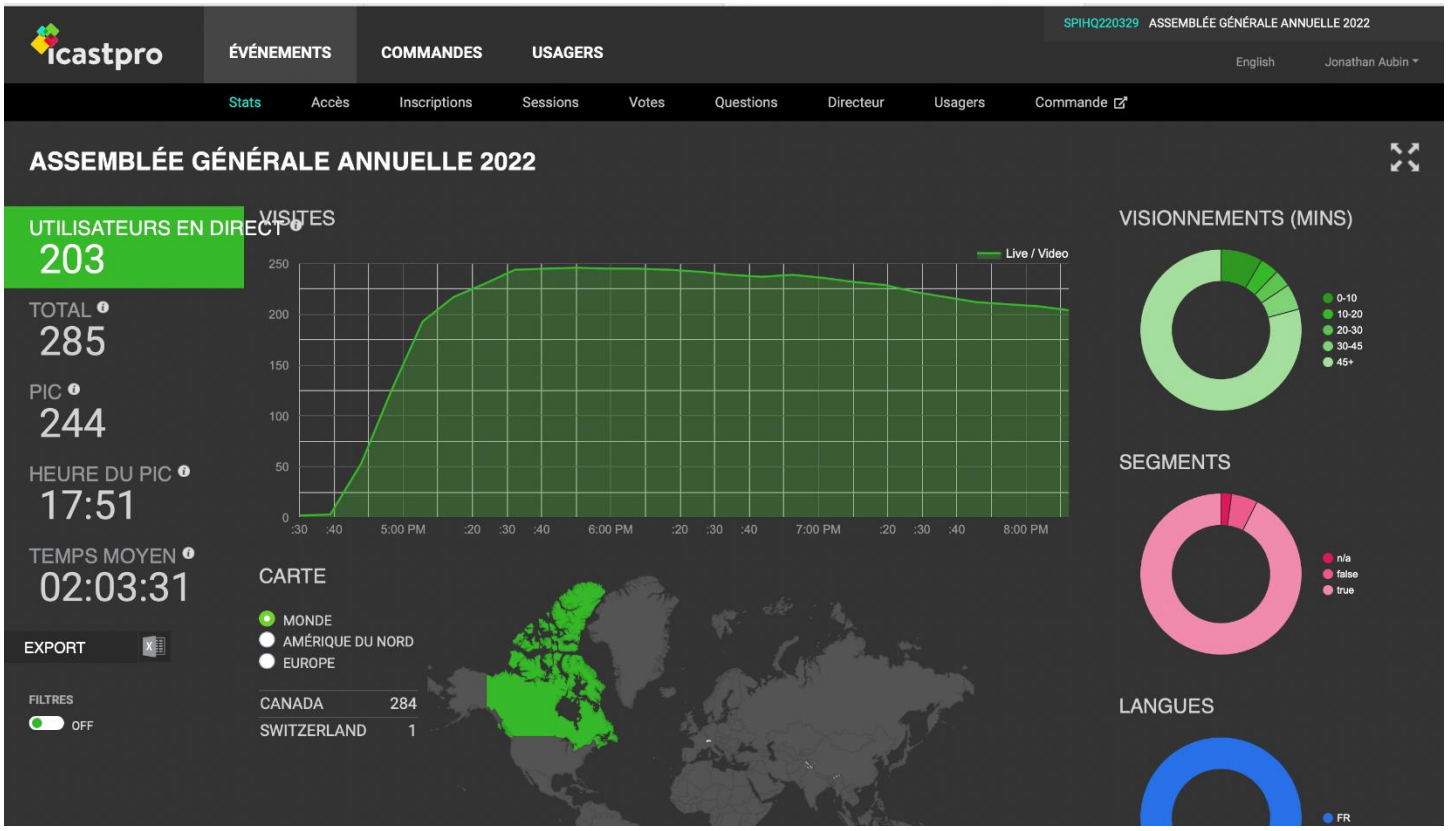
Encore une fois cette année, exceptionnellement et en conformité avec l'arrêté No 2020-029 du gouvernement provincial, l'Assemblée générale s'est tenue en mode virtuel avec la plate-forme Digicast. C'est au total 291 membres du SPIHQ qui y ont assisté, en tout ou en partie, le 29 mars dernier.

C'est le 25 mars à 12 h 07 que le premier participant s'y est inscrit via la lien fourni par message pyramidal « MP2022-14 ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE 2022 ». Il s'est connecté du bas St-Laurent via le navigateur Chrome en utilisant son ordinateur équipé de Windows 10.

C'est au total 300 inscriptions sur la plateforme et 291 membres réellement connectés le soir de l'événement. Un total de 275 membres en règle et 16 membres qui ne le sont pas. Lors d'une assemblée en présentiel, sans un vote spécial comme pour la convention collective, nous obtenons un taux moyen de 10 % de participation, le taux actuel de 12 % est donc légèrement supérieur au taux normal attendu pour une assemblée standard.

Encore cette année, deux (2) membres qui n'étaient pas en règle ont rempli leur fiche d'adhésion en vue de cette assemblée. Un nombre relativement bas, mais compte tenu de la nouvelle procédure d'accueil avec le site web, la grande majorité des nouveaux ingénieurs s'inscrivent dès la réception du courriel du SPIHQ.

Au plus fort de la soirée, à 17 h 51, c'est 244 membres qui, simultanément, assistaient à la webdiffusion.



La répartition des sessions par section (Selon la nouvelle répartition) est la suivante :

Section	Participants	Total	%	Représentation
Centre du Québec / Trois-Rivières	20	60	33,3 %	0,84%
Centre-ville Ouest 1	15	151	9,9 %	0,63%
Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière	3	92	3,3 %	0,13%
Complexe Desjardins 1	12	40	30,0 %	0,51%
Complexe Desjardins 2	5	89	5,6 %	0,21%
La Grande Rivière	5	51	9,8 %	0,21%
Laurentides	10	122	8,2 %	0,42%
Manicouagan / Matapédia	14	107	13,1 %	0,59%
Mauricie	16	78	20,5 %	0,67%
Montréal Est	6	39	15,4 %	0,25%
Montréal Nord	5	112	4,5 %	0,21%
Place Dupuis 1	16	117	13,7 %	0,67%
Place Dupuis 2	29	121	24,0 %	1,22%
Place Dupuis 3	18	94	19,1 %	0,76%
Place Dupuis 4	7	88	8,0 %	0,29%
Place Dupuis 5	5	114	4,4 %	0,21%
Place Dupuis 6	17	136	12,5 %	0,72%
Place Dupuis 7	15	122	12,3 %	0,63%
Québec - Beauport	5	85	5,9 %	0,21%
Québec - Lebourgneuf	15	103	14,6 %	0,63%
Richelieu / Beauharnois	17	155	11,0 %	0,72%
Saguenay	12	92	13,0 %	0,51%
Siège Social 1	14	100	14,0 %	0,59%
Siège Social 2	9	106	8,5 %	0,38%
Total	291	2166	12,2 %	100,0 %

Les sessions ont été ouvertes en très grande majorité en utilisant des ordinateurs Windows. Voici la répartition des sessions selon le système d'exploitation :

Android	7,65 %
Chrome OS	0,26 %
iOS	9,18 %
Linux	1,02 %
OSX	7,14 %
Windows	74,75 %

Heureusement, l'utilisation d'Internet Explorer est désormais très limitée chez les membres, possiblement dû au changement apporté par HQ sur leurs ordinateurs :

Chrome	75,51 %
Edge	8,93 %
Explorer	1,02 %
Firefox	0,77 %
Mozilla	0,26 %
Opera	0,51 %
Safari	12,5 %

Encore une fois, quelques personnes ont alterné leur mode de visionnement entre leurs appareils mobiles ou leurs ordinateurs. Certaines personnes ont aussi suivi la webdiffusion en déplacement tout comme lors des deux précédentes AG virtuelles.

L'un des avantages indéniables de tenir une assemblée virtuelle, c'est bien évidemment cette possibilité de déplacement, cette flexibilité et une grande latitude au niveau des contraintes professionnelles ou familiales. Par exemple, une personne a suivi la webdiffusion à partir de la Nouvelle Écosse, deux de l'Ontario et même une à partir de la Suisse !

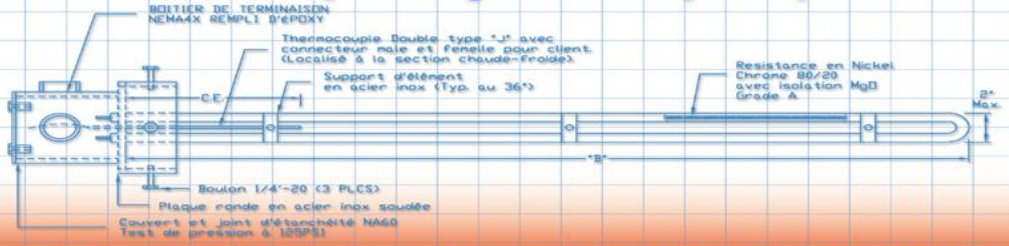
Tout au long de l'assemblée générale, c'est 219 interventions qui ont été faites via la boîte de commentaires. Cette dernière était sous la supervision des membres du comité Surveillance et de la Permanence qui ont trié et relayé l'information au Bureau pour permettre les retours aux membres plus efficacement.

Au total, le Président, l'exécutif ou les comités ont répondu à 118 questions écrites, majoritairement sur le sujet en cours, sans compter la salle virtuelle où les membres pouvaient prendre la parole en direct, poser leurs questions et même débattre des propositions.

À la fin de l'assemblée, qui aura duré 5 h 39, plusieurs personnes ont félicité l'équipe dans les commentaires qui ont été enregistrés.

Un post-mortem a été fait à la suite de l'assemblée afin que l'expérience de chacune des personnes présentes en coulisses et sur le plateau chez Digicast cette journée-là se traduise en améliorations pour un prochain événement semblable. Sans compter que le comité Surveillance a modifié le Statut afin d'offrir la possibilité de permettre l'assemblée générale en tout mode.

En conclusion, outre quelques petits problèmes techniques et certains ajustements, majoritairement au début de l'assemblée, la grande majorité des participants a énormément apprécié l'expérience. Nous vous remercions et on se reprend l'an prochain sous une forme ou une autre !

BUCAN
Spécialistes Innovateurs en Chauffage Industriel
ÉLÉMENTS CHAUFFANTS BUCAN INC.
Élément chauffant pour les guides ou corps des pertuis de vannes.


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

EMSPEC
FIÈRE PARTENAIRE D' Hydro Québec TRANSÉNERGIE DEPUIS 1992
EMSPEC CONÇOIT ET FABRIQUE AU QUÉBEC DES SECTIONNEURS MOYENNE ET HAUTE TENSION EXPORTÉS DANS LE MONDE ENTIER
UNE ENTREPRISE DE CHEZ NOUS

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

RÉGIME DE RETRAITE RRHQ – VOUS EN AVEZ PLUS POUR VOTRE ARGENT !

ÉTUDE AMÉRICAINE

PAR SÉBASTIEN GUILLON, ING.
Membre du comité
Avantages sociaux et
Responsable du comité
Gestion du Fonds d'éventualité

Le régime privé de retraite d'Hydro-Québec est un régime à prestations déterminées (PD). Il en existe un autre, beaucoup plus présent, le régime à cotisation déterminée (CD). Une étude américaine, très sérieuse et crédible[1], récente de janvier 2022, indique que les régimes à prestations déterminées (PD) permettent d'obtenir de meilleurs résultats financiers que ceux à cotisation déterminée (CD).

En un mot, avec notre régime de retraite (PD) vous en avez plus pour votre argent ! Voyons cela plus en détails.

Cet article vise à vous illustrer les meilleures performances économiques d'un régime (PD) sur une étude américaine et à vous présenter l'essentiel des résultats pertinents pour notre régime.

En résumé, l'étude indique que « lorsqu'il s'agit de fournir un revenu de retraite, les régimes de retraite à prestations déterminées (PD) offrent des avantages substantiels en termes de coûts par rapport aux régimes à cotisation déterminée (CD). Cet écart favorable aux régimes PD s'explique par certaines caractéristiques de ces régimes, dont la mise en commun du risque de longévité, la répartition de l'actif, les frais peu élevés et la gestion professionnelle. »

Prestations déterminées (PD) vs Cotisations déterminées (CD)

Ces deux régimes de retraite visent à fournir des pensions, de l'argent à la retraite, financées à travers des cotisations et des investissements. Voici leur principale différence.

Prestations déterminées (PD) : ce régime de financement garantit une pension prévisible, connue d'avance. La prestation, le montant de la pension, est déterminée à l'avance d'où l'acronyme PD. Il ne change pas. Ce qui change, ce sont les cotisations, les montants annuels à payer par tous, qui peuvent varier selon les bilans financiers. Durant notre vie professionnelle on accumule un droit à une prestation de retraite.

Selon Retraite Québec, « le régime à prestations déterminées prévoit une rente de retraite dont le montant est fixé à l'avance. Ce montant correspond généralement à un pourcentage du salaire multiplié par les années de service reconnues par le régime. (..) Le montant des cotisations est fixé par un actuaire. (..) Les risques liés au financement du régime sont assumées principalement par l'employeur. Si l'actif de la caisse est insuffisant pour payer toutes les rentes, l'employeur doit verser ce qui manque. (..) La caisse de retraite comprend les cotisations de l'employeur et celles des participants. (..) Contrairement au régime à cotisation déterminée, les cotisations de l'employeur ne sont pas réparties dans le compte de chaque participant. »

Cotisation déterminée (CD) : ce régime de financement garantit une cotisation prévisible, connue d'avance. Le coût annuel des cotisations, les montants à payer, sont déterminés à l'avance d'où l'acronyme CD. Ils ne changent pas. Ce qui change, ce sont les prestations, les montants de la pension, qui peuvent varier selon les rendements des placements. Durant notre vie professionnelle, on accumule un capital.

Selon Retraite Québec, « Si vous participez à un régime à cotisation déterminée, le montant des cotisations qui doit être versé dans votre compte de retraite personnel est fixé à l'avance. Le montant du revenu de retraite dépend, entre autres, des sommes totales accumulées à votre compte. (..) Il est comparable à celui d'un REER. (..) Le rendement des placements, bon ou mauvais, se reflète directement sur la valeur du compte des participants. L'engagement de l'employeur est limité à la cotisation qu'il est tenu de verser selon les dispositions du régime (dans le compte personnel de chaque participant). »

Autrement dit, avec le régime PD, vous savez ce que vous recevrez comme montant de pension. Vous accumulez un droit et le risque financier est assumé par l'employeur. Tandis qu'avec le régime CD vous savez ce que vous payez. Vous accumulez un capital et le risque financier est assumé par vous et non par l'employeur.

Dans l'un (PD), vous savez d'avance, indépendamment du marché financier, ce que vous recevrez mais pas les coûts.

Dans l'autre (CD) vous ne savez pas ce que vous recevrez car tout dépend du capital accumulé, de vos choix financiers et des conditions des marchés financiers, mais vous savez d'avance les coûts à payer.

Contexte de l'étude

C'est une étude américaine qui fait suite à deux précédentes études de 2008 et 2014 sur le même thème et qui visait à refléter les derniers changements dans le paysage américain des retraites.

La nouveauté est de regarder deux scénarios d'efficacité dans les plus-values d'investissement selon une carrière entière ou une embauche à mi-carrière d'enseignantes.
Elle visait à bien comprendre les sources d'inefficacité avant et après le départ à la retraite.

Méthodologie de l'étude

Comme toute étude sérieuse et fiable, la méthodologie détaillée y est clairement précisée et présentée (1).

Par exemple, la population modélisée est 1 000 enseignantes qui travaillent pendant 30 ans avec un salaire final de 60 000 $ (US).

Les deux scénarios de carrière sont, pour le premier, début du travail à 30 ans puis retraite à 62 ans, pour le deuxième, début du travail à 45 ans et retraite à 62 ans.

Les retours sur l'investissement, les plus-values d'investissement, à long terme sont examinées en incluant ou en excluant les 10 prochaines années.

La cible visée est une retraite à 53 % de leur salaire soit un montant de pension annuel autour de 32 036 $ (US) à 62 ans ajusté selon une inflation de 2,31 % par année.

Comme celle de 2014, l'étude compare un large secteur public ayant un régime PD avec deux régimes CD, l'un idéal l'autre pas. Pour le régime CD idéal, les frais sont faibles et les performances d'actifs financiers sont aussi performants que ceux gérés par des professionnels. Pour le régime CD non-idéal, dit individuel, il est géré individuellement avec les frais typiques de l'industrie et des rendements financiers typiques obtenus par un investisseur particulier.

Les régimes PD performent deux fois mieux pour chaque dollar investi

Pour évaluer la performance entre le régime PD, le régime CD idéal et le régime CD individuel, on compare combien il en coûte pour fournir une retraite cible de 53 % de salaire à un employé. Le résultat est indiqué dans le tableau suivant en termes de pourcentage de salaire annuel.

Coût	Régime PD	Régime CD Idéal	Régime CD Individuel
Basé sur le salaire annuel (%)	16,5 %	22,6 %	32,3 %
Économie de (%)	49 %	30 %	0

Les chiffres sont sans équivoque. S'il en coûte 32,3 % du salaire pour un régime CD individuel, il en coûte seulement 16,5 % du salaire pour un régime PD. C'est une économie de près 49 % pour le régime PD. Toute une différence ! Même pour un scénario, très optimiste, d'un régime CD idéal, cette performance n'est pas dépassée (le coût reste non-négligeable autour de 22,6 %).

Autrement dit, le régime PD performe jusqu'à deux fois mieux que le régime CD. Pour chaque dollar investi, il permet d'obtenir jusqu'à deux fois plus de montant de retraite. C'est simple, on peut difficilement avoir mieux !

Dans un contexte de plus-value financier plus faible, les chiffres restent très similaires, le régime PD l'emporte encore avec une économie de près de 52 % plutôt que 49 %.

Dans le scénario où l'employée, l'enseignante, débute sa carrière à mi-parcours (45 ans plutôt que 30 ans), l'atteinte de la retraite à 62 ans est plus rapide. Le nombre de période pour atteindre la cible de retraite est plus courte et réduite. Le coût est plus élevé. Il passe de 16,5 % à 21,29 % pour le régime PD. Ce dernier est encore très avantageux apportant une économie jusqu'à 46 % sur le régime CD.

Dans tous les cas, chaque dollar investi pour la retraite est beaucoup plus performant dans un régime à prestations déterminées (PD) que dans un régime à cotisation déterminée (CD).

Les facteurs pénalisants du régime de retraite CD

L'écart très favorable pour le régime PD a été décortiqué et les facteurs pénalisants le régime CD ont été chiffrés. Ils sont indiqués dans le tableau suivant, selon le scénario de base et pour le régime CD individuel. Le tableau décompose le 49 % d'économie obtenu pour le régime PD selon les facteurs pénalisants.

Le tableau indique clairement le facteur le plus significatif. C'est la combinaison des frais plus faibles et la gestion professionnelle qui est le facteur le plus pénalisant, soit 30 % sur le 49 % pour un régime CD individuel. Les autres principaux facteurs restent moins significatifs. Le portfolio d'investissement représente 12 % et la mise en commun du risque de longévité représente 7 %.

Facteurs pénalisants	Économie (%)
Frais plus faibles et gestion professionnelle	30 %
Portfolio d'investissement diversifié	12 %
Mise en commun du risque de longévité	7 %
Total	49 %

Autrement dit, un CD individuel, ne permet pas de profiter de professionnels aguerris, d'accéder à des frais réduits et à un vaste choix d'investissement divers. En plus, il doit assumer seul le risque de vivre très longtemps (risque de longévité).

Les avantage du régime de retraite PD

Dans un régime PD, c'est tout le contraire du régime CD individuel, les montants de tous les employés sont gérés par une seule entité, la Caisse. Vu l'ampleur des montants en jeu, elle est tout simplement dans une autre dimension que le simple individu.

Elle peut réduire les frais de gestion, en gérant une partie et grâce aux montants, réduire les frais financiers. Elle peut se payer une gestion rigoureuse, des professionnels aguerris, des conseillers financiers spécialisés et accéder à un plus vaste choix d'investissement. Elle peut ainsi optimiser très finement son portfolio d'investissement et obtenir des plus-values beaucoup plus élevées qu'un particulier.

La mise en commun des risques de longévité fait en sorte que le risque financier qu'un ou plusieurs employés vivent beaucoup plus longtemps que prévu est compensé par ceux, plus malheureux, qui décèderont plus tôt. En effet, si vous vivez plus/moins longtemps, le montant total à payer pour votre retraite, par la Caisse, est plus élevé/faible, mais comme la Caisse ne voit que la différence entre le surcoût pour l'heureux élu et le montant réduit du malheureux, elle se retrouve à devoir payer en moyenne un montant très similaire. L'impact du risque de longévité est donc réduit par rapport à vous seul.

Les chiffres sont sans équivoque. S'il en coûte 32,3 % du salaire pour un régime CD individuel, il en coûte seulement 16,5 % du salaire pour un régime PD. C'est une économie de près 49 % pour le régime PD. Toute une différence ! Même pour un scénario, très optimiste, d'un régime CD idéal, cette performance n'est pas dépassée (le coût reste non-négligeable autour de 22,6 %).

Autrement dit, le régime PD performe jusqu'à deux fois mieux que le régime CD. Pour chaque dollar investi, il permet d'obtenir jusqu'à deux fois plus de montant de retraite. C'est simple, on peut difficilement avoir mieux !

Dans un contexte de plus-value financier plus faible, les chiffres restent très similaires, le régime PD l'emporte encore avec une économie de près de 52 % plutôt que 49 %.

Dans le scénario où l'employée, l'enseignante, débute sa carrière à mi-parcours (45 ans plutôt que 30 ans), l'atteinte de la retraite à 62 ans est plus rapide. Le nombre de période pour atteindre la cible de retraite est plus courte et réduite. Le coût est plus élevé. Il passe de 16,5 % à 21,29 % pour le régime PD. Ce dernier est encore très avantageux apportant une économie jusqu'à 46 % sur le régime CD.

Dans tous les cas, chaque dollar investi pour la retraite est beaucoup plus performant dans un régime à prestations déterminées (PD) que dans un régime à cotisation déterminée (CD).

Enfin, la Caisse n'a pas d'âge. Elle peut perpétuellement chercher à optimiser efficacement ses investissements, coûts par rapport aux promesses des futurs retraités et s'ajuster selon les cycles des marchés financiers.

Les écarts se creusent après le départ à la retraite

Un dernier point, un impact très négatif pour le régime CD se fait ressentir après le départ à la retraite. En effet, « le rapport révèle également qu'environ 80 % de l'écart de coût entre les régimes PD et CD se manifeste après le départ à la retraite. En effet, une fois à la retraite, les participants absorbent généralement des frais beaucoup plus élevés lorsque leurs actifs, les montants accumulés, sont retirés d'un régime CD. De plus, les retraités déplacent souvent leur épargne vers des catégories d'actifs à faible risque et à faible rendement, tout cela dans un environnement de taux d'intérêt historiquement bas. »

Le rapport indique « Plus précisément, il serait respectivement 96 % et 37 % plus coûteux pour un régime CD individuel et un régime CD idéal de fournir le même niveau de revenu de retraite qu'un régime PD. » Ainsi, les régimes PD continuent, après le départ à la retraite, d'offrir un avantage important au niveau des coûts.

Et au Canada ? Régimes de retraite très similaires

C'est une étude américaine, en quoi ça nous concerne, nous, au Canada ? Pourriez-vous me dire? Et bien sachez qu'entre les deux pays, il y a beaucoup de points communs car les régimes de retraites ont la même inspiration financière commune basée sur des cotisations et des investissements. Des deux côtés, il y a des régimes PD et CD.

Il y a évidemment aussi de réelles différences de ce côté-ci. Bonne nouvelle ! Ici aussi, des analyses ont été effectuées et ont établi plusieurs constats similaires à l'étude américaine.
Un article dans l'Écho de l'automne2022 présentera les analyses des régimes de retraite (incluant PD et CD) et les différences canadiennes dans les constats.

Reste que nous retrouverons de nombreux avantages économiques au régime de retraite à prestations déterminées (PD).

Il faut le dire, le **régime à prestations déterminées, comme nous avons à Hydro-Québec, reste un régime très efficace. Comme on dit, pour chaque dollar investi, il rapporte gros !**

Conclusion

Nous avons vu, à travers une étude américaine récente, que des régimes de retraite, qui sont basés sur des cotisations et des investissements, ne sont pas égaux entre eux. Les avantages financiers d'un régime à prestations déterminées, comme nous avons à Hydro-Québec, dépassent largement les régimes à cotisation déterminée. C'est sans équivoque.

Référence
(1) A Better Bang for the Buck 3.0'', National Institute on Retirement Security (US), Janvier 2022
Rapport : https://www.nirsonline.org/wp-content/uploads/2022/01/Better-Bang-for-the-Buck-3.0-F11.pdf
Présentation : https://www.nirsonline.org/wp-content/uploads/2022/01/Public-Webinar-A-Better-Bang-for-the-Buck-3.0.pdf
Vidéo du Webinar : https://www.youtube.com/watch?v=CtFi5e4kxi0

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

Merci, Louis, pour ton implication soutenue avec nous.

Le Bureau

DROITS COLLECTIFS VERSUS DROITS INDIVIDUELS

Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

PAR LOUIS CHAMPAGNE, ING., FIC.

Un peu d'histoire

Les excès des groupes majoritaires qui lors de la deuxième guerre mondiale ont culminé en massacres dirigés contre des groupes minoritaires ont eu, au moins en Occident, des conséquences durables. Les Chartes des droits et libertés, qui existaient déjà dans certains pays, se sont généralisées, et toutes ont privilégié les droits individuels. On a ensuite pris grand soin de confier ces chartes à des tribunaux indépendants, qui peuvent s'assurer que les lois d'un Parlement sont conformes à ces chartes, et annuler tout ou une partie de ces lois qu'ils jugent discriminatoires. L'essence de ces chartes vise à protéger les minorités visibles (raciales, ethniques, religieuses, etc.) ou invisibles (les homosexuels par exemple). La primauté des droits individuels devrait être la règle partout. Partout?

Une exception

À tout le moins au Canada, le droit du travail a toujours fait bande à part. Les intérêts de la majorité ont préséance sur les droits individuels. C'est vrai pour la formule Rand et pour l'exercice du droit de grève. Les tribunaux ont toujours maintenu ces règles, considérant qu'elles étaient raisonnables dans une société libre et démocratique. Et le principe continue de s'appliquer jusque dans la gestion au jour le jour d'une convention collective. Nous avons eu parfois à arbitrer entre droits individuels et droits collectifs. Nous n'avons pas eu à le faire souvent, toujours à regret, mais parfois, il le fallait.

Pendant les négociations de la convention collective qui ont duré de 1994 à 1999, nous avons eu à faire face à une situation inédite. La Direction nous avait convoqués en Comité de relations de travail pour discuter avec nous des primes de départ et des conditions de leur approbation dans le cadre de ses réductions de personnel. Pour les employés couverts par une convention du SCFP, la règle était simple. La Direction avait une formule pour calculer l'indemnité de départ, l'employé n'avait qu'à indiquer quand ledit départ aurait lieu, c'est l'employé qui choisissait. Cependant, pour les populations professionnelles, la Direction choisissait qui devait quitter, un professionnel pouvait manifester de l'intérêt, la Direction se réservait toujours le choix d'accepter ou de refuser. Il y avait deux syndicats de professionnels à Hydro, le SPIHQ et le SPSI (à l'IREQ).

La Direction nous a donc rencontrés pour nous expliquer ces règles. Elle nous a fait tout un baratin sur le fait que cette règle n'était que la première d'un train de mesures qui lui redonnerait ses droits de gérance que ceux qui avaient négocié avec nous avaient concédés avec faiblesse, mollesse et tout le tralala. Nos vis-à-vis savaient que nous voulions la même règle que le SCFP et que nous nous objecterions. Mais elle nous a dit que sa proposition était à prendre ou à laisser, nous dépose un texte reflétant sa position, en nous demandant de le signer sur le champ.

Le diable et les détails

Nous avons demandé un caucus pour prendre connaissance du texte et discuter de stratégie. Nous avions compris que nos vis-à-vis feraient une tournée dans Hydro pour expliquer leur chef d'œuvre et annoncer à tous que le SPIHQ allait être mis au pas par des durs à cuire d'une compétence indiscutable. On nous l'avait déjà annoncé, nous savions que cette opération de marketing visait à solidariser les gestionnaires derrière eux dans un conflit qui allait devenir de plus en plus dur. Un proverbe veut que le diable soit dans les détails. Dans le cas de cette lettre, il ne fallait pas être grand clerc pour l'y trouver.

Le document patronal établissait effectivement la règle du choix de la Direction. Mais il contenait aussi une courte liste énumérative des quatre noms d'ingénieurs qui ne pourraient y avoir droit. Et il était construit de façon à ce qu'un esprit un peu pointilleux comprenne que la règle s'appliquait à ces quatre individus, et seulement à eux. Pour les Latinistes, et pour que les amateurs d'Astérix sachent qu'il n'y a pas que le pirate qui soit latiniste, voici la maxime légale qui décrit en latin le problème qu'avait escamoté le rédacteur de la lettre :. « Inclusio unius exclusio alterius est » (la place du verbe change parfois). En français courant, on traduirait « l'inclusion des uns, c'est l'exclusion des autres ». Ça peut sembler un peu compliqué, mais mes petits-fils comprenaient cette règle à trois ans.

Celui qui avait trois ans s'est fait chicaner par son père pour avoir donné un coup de pied à son frère plus vieux. Il a aussitôt rétorqué que ce sont les coups de poings qu'avait interdit son père, pas les coups de pied, ce qui lui a donner le droit d'en donner. Il s'agit d'un simple exemple de cette règle.

Au retour du caucus, j'ai donc déchiré mes vêtements sur l'aspect discriminatoire et arbitraire de la mesure patronale, sous le regard amusé de mon vis-à-vis. Il m'a alors expliqué que j'avais droit à mon point de vue, mais qu'il ne changerait pas un iota de sa lettre, qu'il avait rédigé lui-même, et qu'en tant qu'avocat, il la considérait comme parfaitement légale. Nous nous sommes bien gardés de lui signaler la portée de son document, nous bornant à la questionner. Il a affirmé connaître tous les tenants et aboutissants de son document puisqu'il était avocat. Alors, la mort dans l'âme, nous l'avons signé, lui aussi, et nous nous sommes quittés là-dessus.

Suite et fin

Nous avions parié entre nous du moment où un membre, furieux, allait m'appeler pour m'engueuler. Plus ce serait tard, plus nos vis-à-vis auraient le temps de faire leur pétage de bretelles dans Hydro-Québec. Un peu plus d'un mois plus tard, effectivement, un membre m'appelait pour me dire des bêtises. Après vérification, il ne s'agissait pas d'un des quatre. Je lui explique donc ses droits et l'invite à faire un grief. Deux jours plus tard, le patron de l'avocat m'appelle pour me rencontrer au petit déjeuner. Il m'explique alors avoir entendu des propos discordants sur notre lettre d'entente. Je lui explique notre point de vue, lui affirmant que j'avais informé les quatre exclus de la lettre (je les ai tous appelés après avoir reçu le coup de téléphone). Il me donne alors l'interprétation patronale de la lettre d'entente. Je fais le surpris, lui expliquant les réponses que j'ai eues lors du Comité. Il me fait valoir que la Direction avait déjà informé toute la province de sa compréhension de notre entente. Je lui ai rétorqué, l'air tout chagrin, que c'était dommage. Alors, ses yeux se sont dessillés, il a perdu l'appétit et m'a quitté en colère. Mais nous n'avons pas eu besoin de grief pour faire appliquer la lettre selon notre compréhension.

Lors de notre caucus, nous avions décidé de sacrifier les quatre exclus parce que nous considérions qu'il valait mieux connaître qui serait victime de l'arbitraire patronal et de savoir que seulement ces quatre personnes connues seraient visées. Elles n'auraient de toute façon pu bénéficier des règles du régime. Et, grâce à eux, tous les autres le pourraient. Et je dois dire que tous les quatre ont bien compris et accepté notre argumentaire. En droit du travail, c'est l'intérêt de la majorité qui prime.

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.

Que devez-vous savoir sur le délit de fuite ?

Selon des statistiques du ministère de la Sécurité publique, en 2017, près de 24 000 des 40 000 infractions liées à la conduite d'un véhicule au Québec étaient des délits de fuite.

Pourtant, ce type d'infraction peut devenir lourd de conséquences. Elle inclut des amendes pour leurs auteurs et une perte de 9 points d'inaptitude. Parfois, le permis est révoqué; une peine d'emprisonnement pèse même sur les cas plus graves.

4 obligations pour que vous évitiez de commettre un délit de fuite

En vertu du Code de la sécurité routière, lorsque vous conduisez une auto ou un véhicule hors route comme un VTT ou un bateau, vous avez des obligations en cas de collision ou d'accrochage. Voici les principes que vous devez respecter pour ne pas commettre de délit de fuite lors d'un incident, même mineur :

1. **Demeurez sur les lieux** ou retournez-y sans tarder.
2. **Apportez l'aide requise** à toute personne qui pourrait en avoir besoin.
3. Fournissez à la police ou à la personne ayant subi un préjudice **tout renseignement requis.** Il s'agit surtout de votre nom, votre adresse, votre numéro de permis et votre numéro de plaque, en plus du nom de votre assureur.
4. **Appelez la police** si une personne est blessée ou si la collision implique un véhicule inoccupé ou un objet fixe. Malgré la croyance populaire, si vous êtes seul sur les lieux de l'incident, vous ne devez pas laisser vos coordonnées (par exemple : sur un pare-brise) et quitter l'endroit.

Ça peut vous arriver !

Vous êtes victime d'un délit de fuite ? Si vous le pouvez, notez le numéro de plaque du véhicule fautif. Appelez ensuite la police pour faire un rapport et communiquez le numéro de ce rapport à votre compagnie d'assurance.

Bon à savoir : certaines compagnies d'assurance ne vous demanderont pas de payer la franchise en cas de délit de fuite si un rapport de police a été rempli.

Vous n'avez pas eu d'ennui pour le moment et vous touchez du bois... mais vérifiez quand même un dernier point : votre compagnie d'assurance actuelle couvre-t-elle bien les délits de fuite ? Contactez-la afin d'en avoir le cœur net. Autrement, l'ajout de la protection B2, « Risques de collision et de renversement », réglera le problème

beneva

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

15138 (-2021-12)

www.cablek.com
Magasinez en ligne

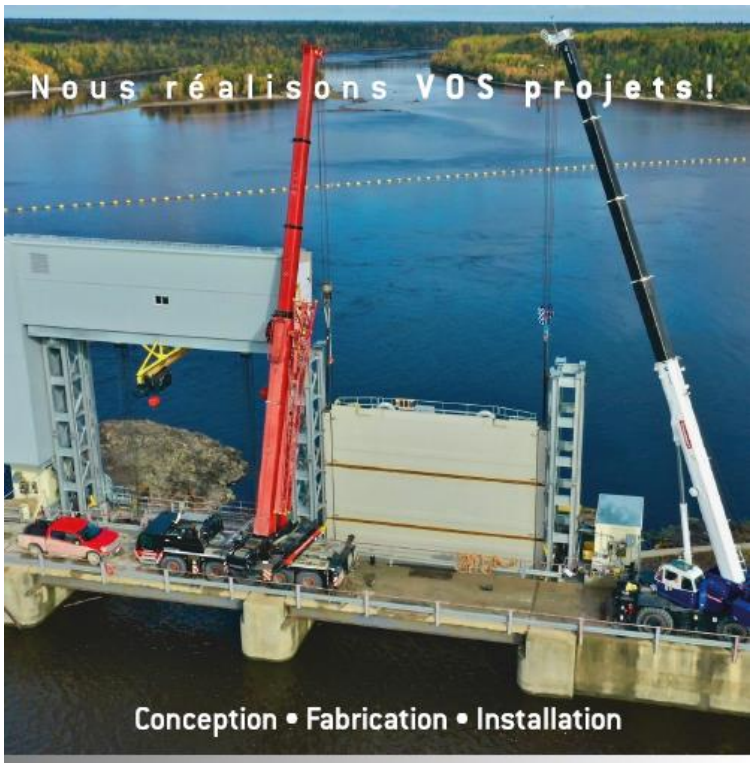
INDUSTRIES
Cablek

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

ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE

ANCRAGES CANADIENS

Canadien

HEGEDUS
Division Amcan-Jumax Inc.

Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957

ISO 9001: 2015

www.ancragescanadiens.com

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

UCAN WALTER Milwaukee BOSCH

MOT D'ORDRE AUX TEMPORAIRES : APPLIQUEZ !

PAR FRANÇOIS MORASSE, ING.
2e vice-président

Lors de notre plus récente rencontre avec la haute direction d'Hydro-Québec, nous avons fait part à nos vis-à-vis de la recrudescence d'employés temporaires au sein de la population d'ingénieurs. Les dirigeants d'Hydro-Québec en étaient conscients. Ils nous ont mentionné qu'une réflexion était en cours sur ce sujet. Nous en avons profité pour faire valoir les bénéfices pour l'entreprise d'avoir des employés permanents. Au terme de nos échanges, la haute direction a préféré poursuivre sa réflexion.

Ah... réfléchir! La plus récente fois que je me suis fait offrir une telle réponse de la part d'Hydro-Québec remonte à l'époque du débat sur le congé de paternité. Lors d'une première approche pour discuter de cette problématique, Hydro-Québec nous avait écrit qu'elle réfléchissait. Une réflexion de six (6) ans s'en est suivie. Si ça n'avait pas été d'une mobilisation des ingénieurs, je suis persuadé que la réflexion serait toujours en cours.

Avec l'expérience du passé, je suis d'avis qu'il faut d'ores et déjà aider cette réflexion. En analysant les avis de postes vacants de l'année 2021, il ressort une statistique intéressante que j'aimerais partager avec vous. En moyenne, il y a eu seulement 2,2 ingénieurs temporaires par poste permanent qui ont soumis leur candidature. De plus, j'ai remarqué qu'à quelques reprises, des affichages de postes permanents ont été annulés faute de candidatures reçues pour ces postes. Exemple : pour un affichage offrant huit (8) postes permanents, il y a eu six (6) candidatures seulement. À la suite d'un désistement, la direction a donc comblé cinq (5) postes et a fermé les trois (3) autres par dépit.

Vous me direz : « François, je ne peux pas appliquer sur les postes pour lesquels je ne remplis pas toutes les exigences ». Je vous répondrai qu'il y a un nouvel article (voir l'article 15.05-2d ci-contre) dans notre convention collective qui devrait vous plaire.

> *Afin de favoriser la mobilité des ingénieurs, si aucun candidat n'est choisi par le comité de nomination en vertu des alinéas précédents, puisqu'aucun candidat ne répond à toutes les exigences requises, la Direction peut, avant de recourir aux alinéas 3 et 4 du présent article, proposer au comité de nomination l'employé ayant soumis sa candidature, qui selon elle, répond le mieux aux exigences demandées.*

Il n'est donc pas nécessaire d'avoir toutes les exigences pour obtenir un poste permanent. Si vous avez les compétences techniques mais pas l'expérience requise, n'hésitez surtout pas à soumettre votre candidature. De plus, selon nos plus récents échanges avec nos partenaires RH, votre savoir-être pourrait pallier votre manque d'expérience.

Il ne faut donc pas uniquement se fier aux représentations du SPIHQ pour provoquer la baisse du nombre de postes temporaires. Les ingénieurs temporaires doivent également passer un message clair à la direction. Et la plus belle façon de le faire, c'est en appliquant sur les affichages de postes permanents. Et même si vous ne possédez pas toutes les exigences, manifestez-vous quand même. En appliquant et en passant des entrevues, vous vous ferez connaître et développerez un réseau de contacts qui favorisera une future mise en candidature. La recette est simple : « APPLIQUEZ ».

TÉLÉTRAVAIL : LA CONFÉRENCE DES ARBITRES VEUT NOUS ENTENDRE

PAR NICOLAS CLOUTIER, ING.
Président

Chaque année, la Conférence des arbitres organise une journée de formation qui s'adresse aux arbitres ainsi qu'aux procureurs qui œuvrent en droit du travail, et ce, tant du côté patronal que syndical. Le SPIHQ a été invité avec Hydro-Québec, le 26 mars dernier, afin de partager et aborder l'expérience sur le télétravail à Hydro-Québec. M. Gaël Forget, gestionnaire à HQ, et moi-même avons accepté de participer à cet atelier et avons présenté aux arbitres le chemin parcouru pour arriver à une entente sur le télétravail.

Tout d'abord, je vous explique ce qu'est la conférence des arbitres :

La Conférence des arbitres est une société créée en 1974. Elle regroupe, sur une base volontaire, la grande majorité des quelque 100 arbitres professionnels du travail que compte le Québec. La plupart d'entre eux sont inscrits à la Liste annotée d'arbitres de griefs constituée aux fins de l'article 77 du Code du travail du Québec (L.R.Q., c. C-27). Son mandat se résume ainsi :

1. Promouvoir des politiques efficaces dans les conflits de droits et d'intérêts dans le meilleur intérêt des parties, à savoir les employeurs, les syndicats et les salariés;

2. Établir des règles d'éthique justes et valables;

3. Être le porte-parole de ses membres auprès du Comité consultatif du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec ou de tout autre organisme pouvant être créé, qui aurait une influence sur la réglementation des conflits de travail au Québec;

4. Promouvoir la formation professionnelle nécessaire aux arbitres;

5. Défendre et faire valoir les opinions et les objectifs de la Conférence et les intérêts de ses membres;

6. Promouvoir l'adoption de politiques efficaces et encourager la recherche en matière de solution de conflits en relations de travail.

Ainsi, lors de cette présentation, le Syndicat a expliqué que deux (2) ordonnances de sauvegarde ont été nécessaires pour forcer une entente avec l'employeur sur le télétravail. Le SPIHQ a également informé les arbitres présents qu'on aura besoin d'eux pour clarifier certains aspects du télétravail et notamment tout le volet mis en place par la Direction lors de l'élaboration du nouveau Code d'éthique contesté par l'ensemble des Syndicats.

De plus, lors de cet atelier, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration et ministre responsable de la région de la Mauricie, M. Jean Boulet a prononcé un discours où il parle notamment du rapport de force face à la pénurie de main-d'œuvre, de la médiation, de la santé et sécurité au travail et enfin du télétravail, comme cité ci-dessous.

Pénurie de main d'oeuvre et rapport de force

« ...Quand il y avait énormément de chômage, les employeurs avaient le gros bout du bâton alors que là le rapport de force s'est complètement inversé. On a des difficultés de recrutement et bien sûr des difficultés de rétentions.

Alors le pouvoir de négociation appartient de plus en plus aux salariés individuellement ou aux syndicats quand on est dans un contexte de rapport collectif de travail.

Ce rapport de force a fait en sorte que les employeurs veulent se rendre plus attrayants et ça ne passe pas que par les salaires, ce sont des mesures de conciliations famille-travail, des réorganisations des milieux de travail. C'est un paquet d'évènements ou d'éléments nouveaux qui font en sorte, qu'aux tables de négociations, ça va engendrer des situations conflictuelles... »

Médiation

« ...Il faut encore une fois mettre l'accent sur l'importance de la médiation qui est une alternative de résolution de litige. Les arbitres au Québec sont à l'avant-garde des profils, des comportements qui justifient et qui mettent à l'avant plan cette mécanique qui donne des résultats assez exceptionnels et les avocats au Québec sont devenus tout à fait habiles. Ils ont développé des nouvelles compétences qui font d'eux des personnes totalement aptes à faire des processus de médiation. On va assister à une période où il va avoir plus de judiciarisation et en même temps il va y avoir un choc avec l'importance de faire plus de médiation.

Je regardais ce qui s'enseignait un peu partout sur la planète et Sherbrooke, avec son programme de prévention de règlement de différends, nous donne un programme relativement inspirant. Je regardais Pepperdine University aussi en Californie, c'est l'institut de la faculté de droit qui est véritablement devenue la norme d'excellence dans la préparation et la formation de négociateurs efficaces, de solutionneurs de problèmes, d'artisans de la paix industrielle. Pepperdine est devenue comme un immense laboratoire des nouveaux courants en médiation et un phénomène d'alternative de résolution de litige.

Cette tendance vers la médiation est forte et elle est imposée, par exemple, en Alberta, où tu ne peux pas faire un procès, tu ne peux pas faire une audience avant de démontrer que tu as fait de la médiation. En Ontario c'est obligatoire, en Colombie-Britannique un juge peut obliger les parties à faire de la médiation... »

Régime de santé et sécurité au travail

Le ministre a parlé également du projet de loi qui révise complètement les deux lois qui sont les piliers de ce régime. Il s'agit de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, qui est une loi de nature préventive où on dit ce qu'un employeur doit faire pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité, l'intégrité physique ou psychologique de ses travailleurs, et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, qui est une loi d'indemnisation qui vient dire comment on compense les travailleurs qui doivent s'absenter en raison d'une lésion professionnelle. Le Ministre a partagé également sa vision face aux défis de demain et aux mutations constantes dans les milieux de travail en soulignant que c'est le temps de faire des changements législatifs et il espère que les syndicats et le patronat soient tous ouverts d'esprit et qu'ils aient une grande capacité d'adaptation aux changements.

doivent s'absenter en raison d'une lésion professionnelle. Le Ministre a partagé également sa vision face aux défis de demain et aux mutations constantes dans les milieux de travail en soulignant que c'est le temps de faire des changements législatifs et il espère que les syndicats et le patronat soient tous ouverts d'esprit et qu'ils aient une grande capacité d'adaptation aux changements.

Télétravail

Le ministre a parlé aussi du télétravail qui impose des défis et force à se repenser, à réorganiser le travail et à repenser les conditions de travail. Cette nouvelle réalité va provoquer des opportunités confrontationelles. Quelles seront les obligations d'un travailleur, comment on va pouvoir les contrôler, comment on va pouvoir envoyer un inspecteur de la CNESST alors que le télétravailleur est à la maison ? Évidemment, comme c'est une question de vie privée, les inspecteurs pourront se rendre, mais avec le consentement du télétravailleur. Bien sûr, si l'employeur soupçonne qu'il y a un risque pour la santé, la sécurité, l'intégrité physique ou psychique du travailleur il pourra obtenir un mandat pour faire l'inspection qui s'impose.

Il y a eu, dans le monde du travail, des décisions des différents tribunaux qu'il va falloir suivre. Il faut adapter les lois du travail et il y aura énormément de révisions législatives au fil du temps. Il y aura aussi une mutation constante, une capacité d'adaptation, une redéfinition de nos comportements et de nos pensées. Il y aura de nouveaux rapports de force qui vont s'établir aux tables de négociation mais aussi entre les employeurs, les associations d'employeurs, les syndicats, et le gouvernement. Tout cela va requérir énormément de vigilance.

Le ministre a invité les différents acteurs à contribuer à ce mouvement. Il sera intéressant que ces acteurs (conférenciers), des arbitres visionnaires et des avocats en droit du travail tournés vers l'avenir, nous fassent part de leurs idées. Cette conférence a été une belle occasion d'échanger et nous serons à l'affut des développements dans ce dossier.

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

DES SYSTÈMES D'ENTRAÎNEMENT
À TOUT ÉPREUVE

SYSTEM SOLUTIONS
MAXOLUTION
EURODRIVE
BUILT RIGHT IN
SEW CIAL 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

LES SOCIÉTÉS CANADA LES MIEUX GÉRÉES
Membre platine
Une entreprise de chez nous
Intertek

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

INVESTISSEMENTS ET ÉMOTIONS À NE PAS NÉGLIGER !

PAR SÉBASTIEN GUILLON, ING.
Membre du comité
Avantages sociaux et
Responsable du comité
Gestion du Fonds d'éventualité

C'est fait. Vous vous êtes décidés à vous lancer en bourse et à investir dans différents placements. Vous avez mûrement réfléchi et consulté différentes ressources pour établir « votre » stratégie d'investissement propre à « votre » situation et « vos » objectifs. Vous avez pensé à tout. Selon vous, vous êtes prêts. Vraiment ? En êtes-vous vraiment sûr ? N'auriez-vous pas oublié un facteur essentiel, c'est-à-dire vous et vos réactions émotives ? Que ferez-vous, réellement, dans le feu de l'action ? Le savez-vous vraiment ?

Dans cet article, nous allons regarder l'investisseur lui-même et ses possibles émotions susceptibles de surgir selon les aléas des marchés financiers et pouvant perturber sa stratégie basée sur la raison.

En résumé, dans vos investissements, « si vous pouvez prévoir et comprendre la gamme d'émotions que vous êtes susceptible de vivre, vous serez en mesure de mieux tolérer les fluctuations du marché et d'en tirer parti ».

Acheter bas et vendre haut

Pour ceux peu familier avec l'investissement, il est avantageux d'acheter, à un prix bas, une action, un titre de possession d'une part d'une entreprise, et de la revendre plus chère. Par exemple, si vous achetez initialement une action à 30 $ et que l'action se met à grimper disons à 50 $, vous avez un gain potentiel de 20 $ qui devient réel dès que vous vendez votre action à ce prix. Vous gagnez alors réellement 20 $ et faites des profits. Si au contraire, l'action se met à baisser, disons à 10 $, vous avez une perte potentiel de 20 $ qui devient réelle dès que vous vendez cette action à ce prix. Vous avez alors réellement perdu 20 $.

Expérience malheureuse d'un jeune retraité investisseur

Voici l'histoire, inspirée d'un cas réel, d'un jeune retraité s'ennuyant un peu, et sous les conseils de sa fidèle compagne lui suggérant d'occuper un peu plus ses journées avec des activités personnelles qui le passionne, décide d'accomplir un rêve longtemps tenu secret soit de devenir un investisseur… idéalement chevronné et très, très riche !!

Le voilà donc qu'il prend un abonnement pour recevoir quotidiennement tous les résultats et indices financiers et se lance avec un montant confortable dans des placements divers. À chaque matin, il consulte méticuleusement tous les derniers indices/cotes et ajuste sa stratégie selon les derniers résultats et, parfois même, après avoir discuté avec un conseiller en investissement. Il se lève aux aurores pour réagir vite et avant tout le monde.

Les débuts sont prometteurs. L'investissement initial augmente à chaque jour. Sa compagne est enchantée de voir la transformation de son compagnon. Il a retrouvé son entrain et sa bonne humeur et a cessé de s'empiffrer de tartes aux pommes réservées aux invités, pourtant déconseillées pour son diabète. Les journées fastes, il en est même tellement heureux qu'il annonce la bonne nouvelle à toute la famille et va discuter avec tout le voisinage. Il fait même des projets. Pourquoi pas un voyage spécial avec tous les enfants/petits enfants ? Un heureux retraité qui s'imagine déjà riche.

À la mi-année, quelques actions se mettent à baisser, les gains, les plus-values commencent à fondre. Sa compagne remarque tout de suite la différence. Il commence à se poser beaucoup plus de questions, a-t-il fait le bon choix ? Devrait-il vendre ou attendre. Il appelle plus souvent le conseiller financier et les conversations sont plus longues. Il commence à réfléchir plus souvent, même le soir. Comme il lui dit, « c'est notre futur qui est un peu en jeu, je dois bien réfléchir et prendre les bonnes décisions ». Quelques tartes aux pommes commencent à disparaitre. La bonne humeur est plus rare.

À l'automne, tout bascule, tout est en baisse, la conjoncture économique n'est plus la même. Inquiet, il se précipite tous les matins pour voir où en est la chute. Il a beau consulter, chercher, changer de stratégie, pas moyen, le montant investi ne fait que baisser, encore des mauvais résultats ! Il rumine jusqu'à midi et s'énerve très facilement. Il s'impatiente avec le conseiller, voire avec tout le monde. Malgré les conseils de sa compagne, de prendre une pause, de penser à autre chose, il n'y arrive pas. Il est trop angoissé, il imagine, voit la catastrophe qui s'annonce, la perte de tout cet argent. Il dort mal. C'est simple à chaque baisse son moral en prend en coup et il se console en pigeant, discrètement croit-il, de plus en plus dans les tartes aux pommes. Plus rien ne va.

L'histoire se termine mal pour l'investisseur mais plutôt mieux pour la personne. Voyant que la réserve des tartes aux pommes se vide à grande vitesse et que la période des fêtes familiales approche, sa compagne face à l'humeur exécrable de son compagnon, décide d'agir. Elle cancelle tous les abonnements et informe le conseiller, à son grand désarroi, de vendre toutes leurs parts. Elle interdit toute discussion sur la bourse ou les finances et prévient le club masculin du coin de l'arrivée d'un nouveau membre. Au temps des fêtes, il est content de revoir ses enfants, petits-enfants et retrouve un peu de sa bonne humeur. Nul ne parle finance, c'est la consigne. Toutes les tartes aux pommes restantes sont délicieusement mangées par toute la famille. Tout va finir par revenir à la normale.

L'ivresse des gains, la douleur des pertes

Investir c'est placer de l'argent personnel. C'est un peu de soi qu'on y met. Il est normal d'espérer que les gains soient au rendez-vous. Un bon coup financier peut nous apporter de grandes joies. Imaginez ceux, aujourd'hui, qui ont acheté et gardé les premières actions d'Apple, d'Amazon, de Google ou d'autres success story. Ne sont-ils pas tellement heureux, satisfaits avec raison !? C'est l'ivresse des gains qui nous fait se sentir si bien.

Comme le marché financier change constamment, il peut aussi se retourner et de gains nous passons aux pertes et leurs tourments. Pensons à tous ceux qui avaient des actions de la défunte compagnie Nortel Netwoks[1] ou d'autres compagnies ayant fait faillite ou qui sont disparues. Pouf ! il ne reste plus rien des sacrifices, des espérances, des projets, des rêves, du futur. Il est normal d'avoir un ressentiment, de regretter, de souffrir, d'avoir mal. C'est la douleur des pertes d'argent. Comme dans notre cas très réaliste, elle peut être très difficile à encaisser ou peu selon les montants, les objectifs, les ressentis et la personnalité de l'investisseur.

L'ivresse des gains et la douleur des pertes sont des émotions qui sont naturellement susceptibles de survenir dans toute décision d'investissements. Elles ne doivent pas être cachées ni sous-estimées. Un bon investisseur doit prendre en compte les émotions qu'il est susceptible de ressentir selon les résultats, les cycles du marché. Il faut prévoir ses propres réactions émotives dans ses choix et ses décisions. Pas seulement à travers la notion de niveau de risque, notion plutôt abstraite et très désincarnée mais aussi en termes concrets de comment je vais me sentir et réagir s'il arrive telle ou telle situation positive ou négative ou selon l'ampleur des pertes et des gains.

[1] Selon Nortel | l'Encyclopédie Canadienne (thecanadianencyclopedia.ca) « Nortel Networks Corporation était une entreprise publique (..) fondée en 1895 (..) et l'une des sociétés de technologie les plus anciennes au Canada. (..) À son apogée, en 2000, l'entreprise représente plus de 35 % de la valeur totale de l'indice TSE 300 coté à la Bourse de Toronto. Elle s'est classée au neuvième rang des sociétés les plus importantes du monde (..) avant de se mettre sous la protection de la Loi sur les faillites en 2009 et de devenir, par le fait même, le plus gros échec d'entreprise de l'histoire du Canada. Les investisseurs, employés et retraités de Nortel ont donc essuyé des pertes énormes (..). »

Le cycle des émotions boursières

En finance, les marchés financiers changent constamment selon les conditions économiques, sociales et politiques sur des périodes plus ou moins longues. Les crises ou les booms peuvent survenir à tout moment et générer une palette d'émotions. La question importante pour vous, est de savoir comment vous allez réagir lorsque le marché va, malgré vous, vous faire ressentir ces émotions ?

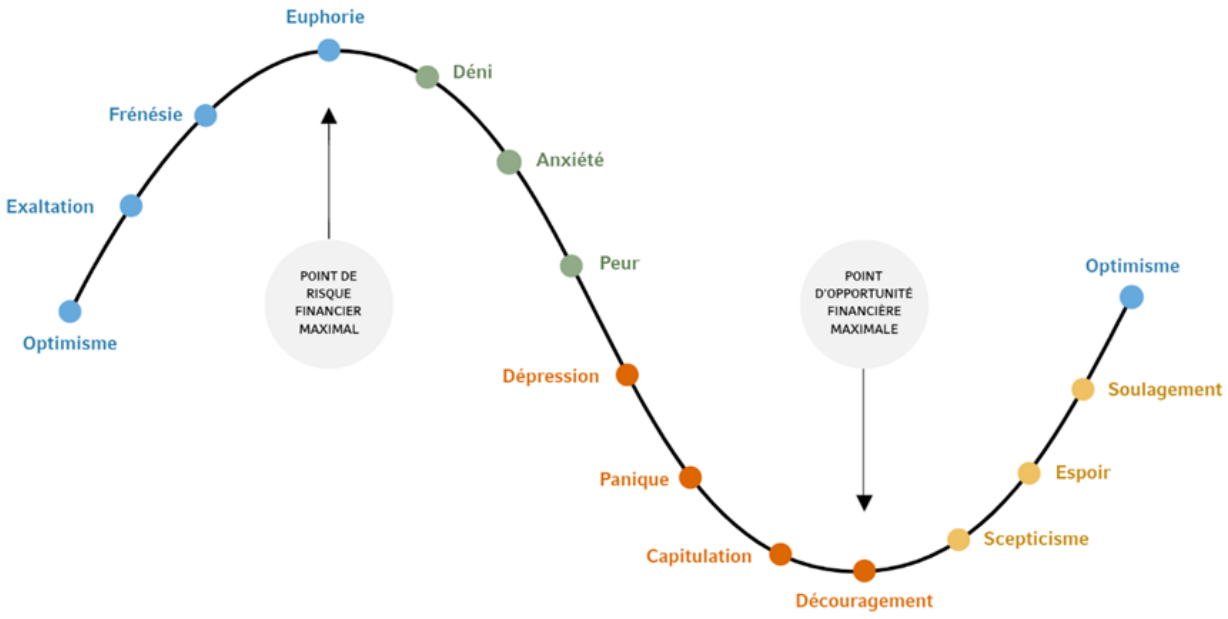
Prenons un exemple très simplifié, le marché boursier typique avec ses hauts et ses bas sous la forme d'un sinus. Sur la figure suivante, provenant d'une firme d'investissement, il est présenté un cycle boursier typique et les émotions associées. Il est possible de passer de l'euphorie au découragement. Nous pouvons observer les 4 phases du cycle des émotions :

1. Optimisme, exaltation/enthousiasme, frénésie/emballement et euphorie
   - Optimisme : ça n'arrête pas de monter !
   - Euphorie : il ne faut pas manquer ça. J'en rachète !

2. Déni/Anxiété, peur/crainte et dépression/désespoir
   - Peur/Crainte : c'est sûrement temporaire. J'investis à long terme !
   - Dépression/désespoir : je regrette d'avoir décidé sous le coup de l'émotion !

3. Panique, capitulation, découragement/dépression
   - Panique : je vends, je vends. J'arrête de perdre de l'argent !
   - Capitulation : je ne regagnerai jamais ce que j'ai perdu
   - Découragement/dépression : est-ce-que c'était vraiment un bon choix de placement ?

4. Scepticisme, espoir, soulagement et optimisme
   - Espoir : les nouvelles semblent bonnes, je vais voir si ça dure avant de réinvestir
   - Soulagement : ça repart ! Enfin !



Mauvaises décisions émotives

À chaque phase, l'émotion ressentie peut être plus ou moins intense, plus ou moins confortable/inconfortable et selon notre personnalité, notre situation, notre tolérance nous entrainer à prendre des décisions plus ou moins irréfléchies sous le coup de cette émotion. Des décisions qui peuvent être parfois contraires à notre propre intérêt.

Par exemple, lorsque c'est l'euphorie, quand tout va super bien, notre instinct nous dicte d'acheter encore et encore plus d'actions d'une compagnie à succès. Or, si nous sommes au maximum du prix de l'action, il ne peut que baisser par la suite. Nous achetons à prix fort une action qui ne fera que diminuer dans le futur, sans réel gain et qui nous fera probablement perdre de l'argent. En réalité, en oubliant notre émotion, c'est le moment où les gains éventuels sont les plus faibles, voir nuls et les pertes possibles les plus élevées. Rationnellement, il faudrait plutôt faire le contraire de ce que dicte notre émotion, vendre au lieu d'acheter.

Autre exemple, lorsque c'est la phase de découragement/dépression, quand tout va super mal, notre instinct nous dicte de vendre à tout prix et à perte. Or si c'est un creux, le prix de l'action ne peut que remonter. Vendre trop rapidement risque de nous empêcher de récupérer nos pertes. En réalité, en oubliant notre émotion, c'est le moment où les pertes éventuelles sont les plus faibles, voir nulles et les gains possibles les plus élevés. Rationnellement, il faudrait plutôt faire le contraire de ce que dicte notre émotion, acheter au lieu de vendre.

En un mot, nos émotions vont nous pousser à prendre des mauvaises décisions qui peuvent aller à l'opposé de la bonne décision rationnelle. Un bon investisseur saura gérer ses émotions et éviter des décisions émotives, impromptues, trop rapides et mal fondées.

Investisseurs rationnels

En termes d'investisseur rationnel et avisé, le cycle idéal est vu très différemment des émotions. La phase d'euphorie correspond au moment où le risque de perte est le plus élevé (risque financier maximal). Selon l'approche rationnelle, c'est peut-être le pire moment pour acheter, idéalement il faudrait plutôt vendre et réduire les futures pertes, car les prix sont susceptibles de poursuivre leur baisse. Rappelons que dans la réalité, il est difficile de le savoir d'avance, il est aussi possible qu'elle remonte.

Durant la phase découragement/désespoir, c'est la période où les opportunités de gain sont maximales. Selon l'approche rationnelle, c'est peut-être le pire moment pour vendre, idéalement il faudrait plutôt acheter car les prix sont plus susceptibles de monter et les profits aussi. Rappelons que dans la réalité, elle peut aussi disparaitre à tout jamais.

Durant la phase scepticisme/espoir, les investisseurs n'osent pas trop investir, acheter à bas prix, de peur de perdre à nouveau de l'argent. N'achetant pas ou peu, ils ratent la future reprise qui verra des augmentations de prix et permettra des profits intéressants. Selon l'approche rationnelle, c'est plutôt un bon moment pour acheter car forte probabilité d'avoir des gains au moment de la réelle reprise.

Des règles utiles d'un investisseur rationnel pourraient être les suivantes dans vos décisions financières :

- Bâtissez votre stratégie d'investissements selon un plan de match avec des objectifs précis et une ligne directrice claire indépendamment de l'influence de vos émotions et en tenant compte de certains scénarios prévisibles.
- Restez fidèle à votre stratégie, soyez patient, l'histoire montre qu'une baisse des marchés est souvent suivie d'une remontée.
- Investissez de façon systématique tout au long de l'année afin de profiter des hausses de marché et éviter de subir trop durement les baisses.
- Diversifiez vos placements afin de réduire les pertes associées à une baisse importante de quelques produits financiers et d'augmenter les sources possibles de hausse provenant d'une panoplie de produits financiers.
- Sauf exception, privilégiez des placements ne nécessitant pas un suivi quotidien trop rigoureux et permettant des pauses/vacances sereines.

Conclusion

Investir comporte son lot inévitable d'émotions bonnes et mauvaises. Il faut en être très conscient et bien en tenir compte dans sa stratégie d'investissements afin d'éviter de possibles décisions impulsives regrettables.

En terminant, pour illustrer l'importance de bien savoir garder à sa juste distance nos émotions, voici une citation du célèbre investisseur Warren Buffet, « To invest sucessfully over a lifetime does not require a stratospheric IQ, unusual business insight, or inside information. What's needed is a sound intellectual framework for decisions and the ability to keep emotions from corroding that framework »

Une traduction libre serait possiblement « Pour investir avec succès au cours d'une vie, il n'est pas nécessaire d'avoir un QI (quotient intellectuel) vertigineux, un sens aigu des affaires ou des informations privilégiées. Ce qu'il faut, c'est d'appliquer une saine démarche intellectuelle et d'éviter que ses émotions ne viennent dérailler cette démarche. »

SAULNIER
WWW.SAULNIER-IND.COM
T 450-835-4751 F 450-835-2001
INFO SAULNIER@SAULNIER-IND.COM
TIMBERLAND EQUIPMENT LIMITED
Clamp Star
Richards Manufacturing Co.

TIMBERLAND: MAINTENANT ÉLECTRIQUE, ÉCOLOGIQUE, SILENCIEUX!

Avantages pensés pour vous

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 SPIHQ

Économisez en regroupant vos assurances

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

SPIHQ

beneva

Obtenez une soumission!
beneva.ca/spihq | 1 855 441-6017

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.

SAGA AU RÉGIME D'INDEMNITÉS DE DÉMÉNAGEMENT (RID)

PAR GUY ST-GERMAIN, ING.
Membre de la section
La Grande Rivière

Ceci est une histoire basée sur un fait vécu récemment qui pourrait avoir un impact sur d'autres ingénieurs dans la même situation.

Pour les besoins de la cause, les noms et lieux ne sont pas cités.

Fait vécu

Récemment, un membre permanent, en affectation temporaire de 24 mois ou moins sur un poste à plus de 48 kilomètres de son quartier général (QG) d'origine, a obtenu un poste permanent dans la même unité que l'assignation temporaire.

Tout se passe bien jusqu'à sa demande au RID pour un déménagement près de son nouveau QG d'accueil.

Bien que la distance entre le QG d'origine (poste permanent propriétaire précédant l'affectation temporaire) et le nouveau quartier général dépassait largement 48 km, le membre a été jugé inadmissible au RID par les Ressources Humaines.

Les arguments soulevés étant :

- Son nouveau QG permanent était dans la même unité d'accueil que son affectation temporaire, donc à moins de 48 kilomètres;
- L'employé avait déjà un dossier RID en cours et ne peut avoir un deuxième RID.

La saga avec les ressources humaines (RH) venait de commencer!

RH versus SPIHQ

Puisque l'argumentaire amené par les RH ne tenait pas la route et ne respectait pas la convention collective, le SPIHQ est intervenu à plusieurs occasions.

Selon l'article 15.16.6, lorsqu'un membre obtient une affectation temporaire à plus de 48 km, il peut se prévaloir de l'une des trois conditions suivantes :

- Régime d'indemnités de déménagement 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 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.

La première condition s'applique pour les postes permanents et les affectations temporaires de plus de 24 mois si l'employé choisit de déménager.

Les deux autres conditions s'appliquent pour les affectations de 24 mois et moins en fonction de la distance à parcourir et sa situation personnelle qui, précisons-le, ne concerne que lui.

»» Dans le cas actuel, pendant son affectation temporaire, l'employé avait choisi la deuxième condition soit l'indemnité hebdomadaire.

Cependant, les RH, toujours selon leurs règles de gestion, considèrent que les trois conditions font partie du même programme RID de l'entreprise mais avec des applications différentes. Évidemment, cela est en contradiction avec notre convention collective puisque le RID ne concerne que la première condition. De plus, une règle de gestion ne peut primer sur la convention collective.

À la suggestion d'un conseiller RH, le gestionnaire de l'unité d'accueil a mis fin à l'affectation temporaire de 24 mois ou moins dans le système SAP et l'employé devait réintégrer son poste permanent propriétaire à son QG d'origine. Puisque l'ingénieur était déjà en assignation temporaire dans la même unité d'accueil que le poste permanent, une deuxième opération transfert a été fait dans le système SAP et l'ingénieur n'a pas eu à bouger de sa chaise.

Rappel: l'employé en affectation temporaire de 24 mois ou moins est toujours propriétaire de son poste permanent dans le QG d'origine tant qu'il ne dépasse pas le délai du 24 mois. C'est donc en toute logique que l'employé réintègre son poste permanent dans le QG d'origine lorsque son affectation temporaire prend fin.

Malgré le fait que la convention collective soit claire à ce sujet et à la suite de nos explications pourtant simples à comprendre, les RH se sont entêtées à marteler leur règle de gestion sur le RID.

Par la suite, après de nombreuses interventions du gestionnaire et du Directeur de l'unité d'accueil; les RH ont maintenu avec entêtement leur position dans le dossier : l'ingénieur aurait dû décider de déménager dès le début de son affectation temporaire !

Résolution de la saga par le SPIHQ

La seule façon de remédier à cette saga était tout simplement d'utiliser ce qui est permis dans la convention collective et c'est ce que le SPIHQ a suggéré à l'employé même si les RH martelaient que c'était une façon de contourner la règle de gestion.

Selon l'article 15.18, dans les 3 mois qui suivent sa mutation à un poste permanent, l'employé permanent peut retourner sur son poste. L'employé s'est alors désisté de son nouveau poste et est retourné sur son poste permanent dans son QG d'origine.

Puisque le gestionnaire de l'unité d'accueil voulait ravoir son employé, il a donc réaffiché son poste permanent lors de la boucle d'affichage subséquente. Pendant tout le délai de comblement de quelques mois, l'employé est retourné sur son ancienne chaise inutilement avec des mandats très courts en attente du processus de comblement, au grand dam du gestionnaire de son unité d'origine.

Sans surprise, l'employé a obtenu à nouveau le poste permanent et les RH ont confirmé que l'employé peut se prévaloir du RID.. Et le déménagement s'en est suivi…

Constats importants:

Pourquoi toutes ces pertes de temps, de productivité et d'argent qui auraient pu être évitées pour arriver au même résultat en fin de compte ? À cause d'un entêtement bureaucratique d'application d'une règle de gestion.

Sincèrement, le SPIHQ a tout fait pour éviter des démarches complètement absurdes et sans valeur ajoutée pour Hydro-Québec en étant un facilitateur dans le dossier. Nous avons tenté d'expliquer la logique derrière notre convention collective et pourquoi l'entêtement à respecter à la lettre leur règle de gestion ne mènerait qu'à une situation nuisible pour l'employé et pour les deux unités de travail impliquées. Force est d'admettre que ça n'a pas donné les résultats escomptés.

Dans ce cas en particulier, nous avons pris le temps d'expliquer aux conseillers RH impliqués ce qui se passerait et comment finalement, l'employé bénéficierait du RID après quelques mois de pertes de productivité et d'activités administratives inutiles. On leur a expliqué qu'à la fin, on se retrouverait tous dans la situation que le SPIHQ souhaitait dès le départ et qui est le reflet de la convention collective.

En attendant qu'un grief du même genre puisse être entendu par un arbitre du Tribunal administratif du travail, votre syndicat vous recommande d'exiger que votre gestionnaire mette fin à votre affectation temporaire de 24 mois et moins avant la date d'entrée en fonction sur votre nouveau poste permanent.

En d'autres mots, assurez-vous de revenir sur votre poste permanent d'origine avec un mouvement de personnel en bonne et due forme, ne serait-ce que pour quelques semaines, afin d'éviter toute confusion aux conseillers RH qui auraient à évaluer votre admissibilité au régime d'indemnités de déménagement RID près de votre nouveau quartier général.

Les conseillers RH ont tendance à oublier que leurs processus internes doivent être rédigés et appliqués de manière à respecter notre convention collective. C'est pourtant simple, mais il semble qu'on doit encore leur rappeler régulièrement.

Lors de mon discours aux élections pour le poste de VP2, j'ai mentionné que les RH avaient la fâcheuse manie de comprendre différemment notre convention collective, eh bien, on en a encore la preuve évidente dans ce cas-ci.

Espérant que ce texte apportera matière à réflexion pour les cheminements de carrière futurs sans accrochage avec les RH!

UN CONSEIL D'ADMINISTRATION AU SPIHQ : POURQUOI ?

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

Le 29 mars dernier, l'Assemblée générale du SPIHQ a approuvé par une large majorité la mise en place d'un conseil d'administration (CA) et les modifications aux Statuts qui en découlent. Afin de mieux situer cette nouvelle instance, on rappellera d'abord l'importance d'une structure de gouvernance. On fera ensuite une brève rétrospective des améliorations réalisées depuis le diagnostic éthique de 2017 et l'on conclura avec les préalables, les enjeux et les premières tâches que le CA devra réaliser à la suite de la nomination de ses administrateurs lors de l'AG 2023.

L'importance d'une structure de gouvernance

La gouvernance constitue le fondement de toute organisation qui doit rendre des comptes à ses actionnaires, à ses usagers ou, comme c'est le cas pour le SPIHQ, à ses membres. On sous-estime souvent l'importance de la gouvernance en se convaincant que la participation de gens de bonne volonté est suffisante. Bien que la bonne volonté puisse généralement assurer un fonctionnement acceptable en conditions normales, l'absence de clarté dans une organisation constitue un facteur de risque très important. C'est souvent lors de désaccords et de tensions que cette vulnérabilité est mise en évidence alors que c'est là qu'on en aurait le plus besoin, et que la situation de crise ne permet plus de corriger la situation. En découle alors une logique de blâme, qui a des effets toxiques tant sur les individus que sur l'organisation.

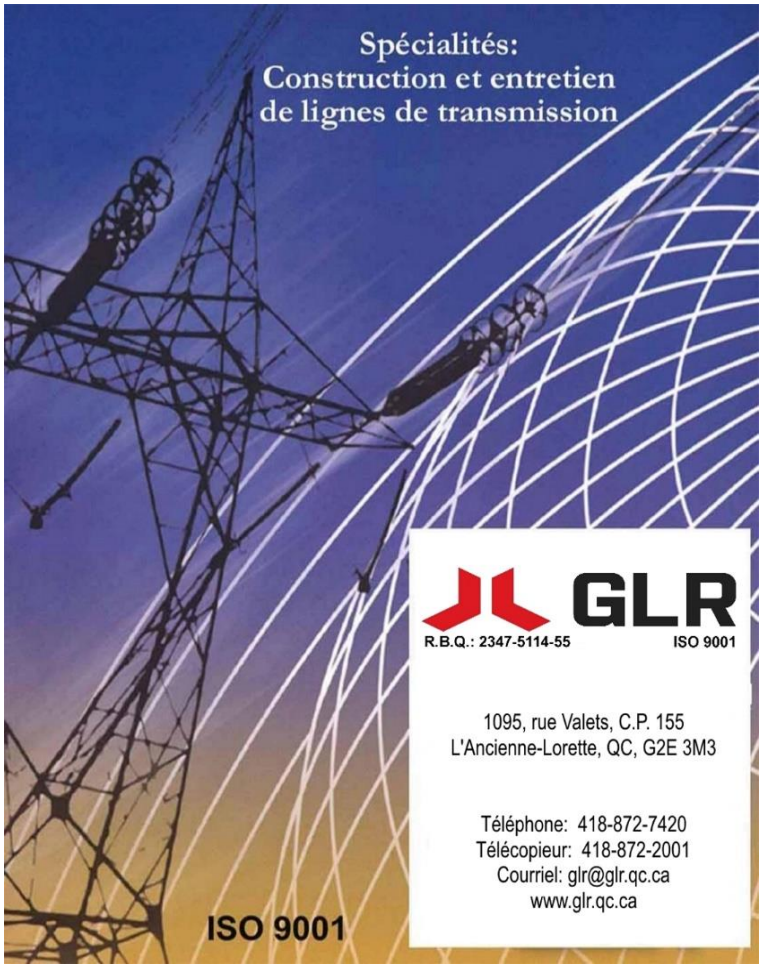
Trois éléments de la gouvernance sont particulièrement critiques pour donner confiance aux parties prenantes lors du traitement d'enjeux importants et de la prise de décision qui en découle : la stratégie de présentation, la stratégie d'agence, et les politiques et processus.

1. La stratégie de présentation (ce qu'on communique aux parties prenantes) permet de bien situer les enjeux, de clarifier les problèmes, d'éviter les zones d'ombre et de développer un argumentaire convaincant pour expliquer les motifs de nos décisions. Cette stratégie permet de donner confiance aux parties prenantes et de bien comprendre le positionnement de l'organisation. C'est l'inverse d'une motivation qui repose sur la personnalisation des enjeux, les blâmes et les sous-entendus.

2. La stratégie d'agence (qui fait quoi) repose sur un énoncé clair des rôles (ce qu'on fait), des responsabilités (ce qu'on doit livrer), de l'autorité (ce qu'on peut imposer à d'autres) et de la reddition de compte (ce qu'on doit démontrer). La clarté organisationnelle évite l'improvisation des actions collectives, la revendication de responsabilités ou d'autorités non précisées et les tensions qui en résultent et qui constituent une menace pour l'organisation.

3. Les politiques et processus (comment on fait les choses) permettent de leur côté de préciser à tous, de façon transparente, la démarche qui doit être suivie pour traiter certaines situations, en préciser les attentes et permettre une prise de décision éclairée. Une organisation sans politiques ou processus est vulnérable à l'arbitraire des acteurs et aux décisions ad hoc reflétant l'opinion du moment.

Soulignons que la stratégie d'agence, les politiques et les processus sont des préalables au succès d'une bonne stratégie de présentation.


Spécialités:
Construction et entretien
de lignes de transmission
GLR
R.B.Q.: 2347-5114-55
ISO 9001
1095, rue Valets, C.P. 155
L'Ancienne-Lorette, QC, G2E 3M3
Téléphone: 418-872-7420
Télécopieur: 418-872-2001
Courriel: glr@glr.qc.ca
www.glr.qc.ca
ISO 9001

CONSTRUCTION
ST-ARNAUD INC
L'ÉNERGIE RENOUVELÉE D'UNE ÉQUIPE BRANCHÉE
AUX PROJETS D'UNE INDUSTRIE REQUÉRANT LES PLUS
HAUTS STANDARDS DE QUALITÉ ET D'EFFICACITÉ
www.constructionst-arnaud.qc.ca
T : 418 362.2527
151, rue Principale
Sainte-Geneviève-de-Batiscan
(Qc) G0X 2R0
RBQ 2321-1642-52
ISO 9001
SPÉCIALISTES
DE L'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE

LIQUITECK
ISO
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
WARREN RUPP SANDPIPER
CAT PUMPS
GORMAN-RUPP
WWW.LIQUITECK.COM
514-630-0880
INFO@LIQUITECK.COM

Lizotte
SOLUTIONS
Gestion du risque des activités du castor
Beaver Activities Risk Management
Pourquoi SUBIR
ce qui peut être
ÉVITÉ ?
Bien gérer les activités
du castor, augmentera
la durée de vie de vos infrastructures!
Démantèlement manuel des barrages de castors
Capture
Système de contrôle
Suivi
Planification
Formation
Contactez-nous et demandez AIDE (Analyse Inventaire Dégradation Écologique)
926, route de la Seigneurie
Saint-Roch-des-Aulnaies (Québec) G0R 4E0
Bureau : 418 919-1001 | Cell : 418 952-0945
info@lizottesolutions.com | www.lizottesolutions.com

Ce qui a été fait depuis le diagnostic éthique

Dès l'émission du diagnostic éthique, le comité Gouvernance et éthique s'est mis à l'œuvre pour clarifier les pratiques relatives au traitement de certaines situations. Ce travail a été présenté au Conseil syndical (CS) sous forme d'ateliers de formation (conflits d'intérêts, délibération éthique) ou comme des soumissions formelles pour adoption (processus de traitement des plaintes, rôles et responsabilité des délégués)

Traitement des plaintes

D'abord le traitement des plaintes, qui non seulement nécessitait la formation d'un comité ad hoc, mais laissait au comité le choix de sa méthode de délibération. Le temps requis pour la formation du comité et l'organisation de ses rencontres pouvait nécessiter plusieurs mois, sans qu'on ait même statué sur la pertinence ou sur l'importance de la plainte elle-même. Bien que l'enjeu d'un comité permanent soit toujours d'actualité, la mise en place d'une démarche structurée permet d'assurer un traitement ordonné et plus équitable, reposant sur les mêmes critères d'évaluation. Le traitement d'une plainte permet dorénavant de bien situer cette dernière et de la lier à un préjudice et à une éventuelle réparation. Le processus favorise un règlement plus direct, en demandant aux instances visées par la plainte de considérer la perception du plaignant afin de trouver une solution acceptable. Ce n'est qu'à la suite de l'échec de cette première étape qu'il y a escalade. L'expérience démontre que cette pratique permet d'éviter la mobilisation et l'implication inutile de tiers.

Traitement des conflits d'intérêts

Un second problème identifié dans le diagnostic portait sur le traitement des conflits d'intérêts. On confond souvent conflit d'intérêts et malversation, alors que les conflits d'intérêts sont fréquents dans les OBNL, puisque les militants sont souvent impliqués dans plusieurs comités et, en tant que membres, peuvent aussi tirer profit du règlement de certains dossiers. Une clarification du concept était donc requise, et puisque les conflits d'intérêts sont inévitables et ne sont pas nécessairement dramatiques, l'enjeu porte plutôt sur la façon correcte de les traiter. Dans la majorité des situations, les conflits d'intérêts ne sont même pas perçus par les intéressés. Il est donc déterminant d'outiller les militants pour leur permettre de détecter ces situations afin d'être en mesure de les traiter adéquatement. De même, on voit souvent des conflits d'intérêts où il n'y en a pas, par exemple lorsqu'il s'agit d'intérêts convergents. On n'est pas en conflit d'intérêts s'il s'agit d'un avantage commun à un groupe. Une formation a été montée et présentée au CS avec un exercice pratique, ce qui a permis un partage très enrichissant sur l'attitude à développer.

Décision en groupe

Enfin, la prise de décision en groupe est sans doute l'acte de gouvernance le plus important dans une organisation, que ce soit en comité, en CS ou en CA. Certaines décisions sont très difficiles parce qu'elles mettent en tension des valeurs qui sont importantes, mais qui peuvent avoir un poids différent dans un contexte donné. La délibération éthique permet de traiter ces situations en prenant en considération les principaux enjeux, en clarifiant les valeurs en opposition (par exemple l'***efficacité*** de moyens de pression et l'***iniquité*** de l'effort pour un petit groupe), en identifiant la valeur privilégiée et en réévaluant les effets de la prise de décision afin d'en atténuer l'impact sur les parties prenantes qui seraient affectées. Un atelier de formation a permis de revisiter certaines décisions des dernières années afin de porter un regard neuf sur les enjeux éthiques présents à ce moment.

La mise en place d'un conseil d'administration

Les préalables à la mise en place d'un conseil d'administration sont nombreux. Il faut d'abord déterminer le type de CA afin d'en préciser le rôle. Un CA joue plusieurs rôles génériques dans une organisation; par exemple, l'adoption des règlements généraux, des orientations stratégiques et du plan de mise en œuvre qui les accompagnent, la préparation des modifications aux Statuts soumises à l'AG, le plan d'affaires et les budgets qui en découlent. Il veille à l'intégrité financière de l'organisation et s'assure de la qualité de l'information divulguée, approuve les états financiers, met en place ses comités et en établit les mandats.

Les modèles de saine gouvernance sont multiples et peuvent être à certains égards contradictoires. La gouvernance doit donc être adaptée au type d'organisation, à ses valeurs, son histoire et ses objectifs. Celle-ci peut aller d'une fonction de surveillance (ex. : entreprise cotée en bourse), à une capacité de réseautage (ex. : fondations philanthropiques), en passant par l'équilibre des parties prenantes (ex. : coopérative de solidarité). Notre modèle de gouvernance et le Conseil d'administration qui en découle s'approchent davantage de la théorie des parties prenantes. Une telle approche considère que l'organisation est redevable à l'ensemble de ses membres, tant en regard de la gestion équilibrée des ressources qui proviennent des cotisations qu'en termes de services offerts aux membres par le Conseil et les divers comités permanents ou ad hoc.

Notre syndicat a plusieurs spécificités qui doivent être prises en compte. D'abord, contrairement à d'autres OBNL où l'organisation est représentée par une direction générale distincte du CA, le SPIHQ est plutôt représenté par des membres dûment élus afin de remplir cette fonction. Ce n'est donc pas le CA, mais l'AG qui choisit ses officiers (président, vice-présidents, secrétaire et trésorier) et donc le comité exécutif. Contrairement à un CA habituel, les autres administrateurs, bien qu'aussi élus à l'AG, ne choisiront pas leurs officiers. De plus, ils se retrouveront en position d'autorité sur le Bureau plutôt que sur une Direction générale. Ce mode de fonctionnement devra donc faire l'objet de précisions lors de la détermination des rôles et responsabilités des administrateurs.

Le profil d'un administrateur

Un autre élément important est la détermination du profil recherché des administrateurs. Étant donné les nombreuses tâches d'un CA, on privilégiera la diversité au sens large, afin de représenter adéquatement les membres du SPIHQ. Certaines valeurs organisationnelles générales seront initialement privilégiées et pourront évoluer et se préciser avec l'expérience tirée des prises de décision. On pensera par exemple, sans s'y limiter, à la solidarité autour de la mission du syndicat, la démocratie, l'engagement, l'intégrité, l'imputabilité, la transparence, le respect, l'équité, la confiance, le soutien mutuel et la loyauté.

L'administrateur devra refléter ces valeurs. À travers son engagement, il a d'abord ***des droits*** : droit au respect mutuel (on arrive à l'heure, on a lu les documents, on est bien préparé aux réunions), droit à une définition claire de ses rôles et responsabilités, droit d'avoir accès à une information juste, complète, pertinente et transmise au bon moment. L'administrateur a aussi le droit inaliénable de voter et d'exprimer librement son point de vue. De plus, il a le droit d'exprimer collectivement sa volonté par l'adoption de directives qui vont orienter le fonctionnement de l'organisation. Il a également le droit de se protéger de différentes façons, d'abord par une clause d'indemnisation (découlant des Statuts qui déclarent que le SPIHQ prend fait et cause pour l'administrateur dans toute poursuite découlant de ses fonctions, sauf en cas d'actions illicites et intentionnelles), ensuite par la prise de connaissance de tout document conduisant à une prise de décision. Enfin, il peut également demander des rapports d'experts lorsqu'aucun membre du CA n'a d'expertise dans le domaine.

Il a aussi des ***devoirs***. Il doit mettre son expertise personnelle à la disposition de l'organisation et être exemplaire en tout temps, c'est-à-dire agir comme nous souhaitons que tout membre ou militant agisse. Il doit aussi garder une certaine distance vis-à-vis sa communauté d'origine. Bien qu'il doit bien considérer et présenter les points de vue des membres qui lui sont proches, il doit surtout être préoccupé par le bien général de l'organisation, au bénéfice de tous.

Les administrateurs se doivent également d'être solidaires et loyaux. Ils acceptent les règles de démocratie et se rallient aux décisions majoritaires, peu importe leur position individuelle lors du vote. La loyauté implique même de défendre les positions du CA, indépendamment de sa position personnelle. Une situation où un administrateur sort publiquement contre une décision de son CA devrait être précédée d'une démission.

L'administrateur doit remplir ses engagements, être honnête, agir avec prudence et agir avec compétence. La compétence pour un administrateur consiste à faire un suivi des dossiers importants et s'informer des différentes activités de l'organisation. L'absence de ces comportements serait perçue comme de la négligence. Tous ces attributs résument le concept d'« agir comme toute personne raisonnable ».

Finalement, l'administrateur doit faire confiance à ses collègues, qui ont aussi des connaissances et de l'expérience et qui n'ont aucune intention malicieuse. Chaque individu ne peut posséder à lui seul l'expertise de tout un groupe. Retenons aussi que l'administrateur ne possède cette charge que lorsqu'il est en réunion. Il n'a aucune autorité particulière à l'extérieur de cette instance, à moins d'avoir un mandat écrit du CA pour parler en son nom ou à tout autre titre.

Les premiers défis du nouveau CA

En tant qu'autorité organisationnelle, le nouveau CA devra compléter le plan d'action découlant du diagnostic éthique. L'élément principal est l'élaboration d'un plan stratégique, qui précisera les enjeux et jalons de l'organisation. Cet exercice permettra également de réfléchir sur le rôle des comités, leur mode de fonctionnement, le recrutement des militants, les livrables et les budgets qui en découlent. De même, la précision des rôles, responsabilités, autorités et reddition de compte de chacune des instances du syndicat permettra une clarté accrue dans les relations entre les individus et les instances auxquelles ils participent. Finalement, une réflexion sur les valeurs de notre organisation permettra de mieux identifier les tensions éthiques lors des prises de décision importantes.

Conclusion

Tous ces enjeux, pour être traités par l'organisation, nécessiteront une participation active des militants s'impliquant des les diverses instances du syndicat. Afin de faciliter et rendre plus fluides les échanges, plusieurs modules de formation seront diffusés cet automne, selon les rôles et responsabilités de chacun. Ces modules seront aussi utilisés lors de l'accueil des nouveaux militants.

Une gouvernance solide permet donc d'assurer un fonctionnement harmonieux, avec des personnes engagées qui connaissent leurs rôles et responsabilités et qui travaillent selon des processus efficaces et transparents. Nous croyons que la mise en place du CA en 2023 augmentera la solidité de notre organisation, favorisera une participation enrichissante des militants dans nos conseils et comités, et nous permettra de finaliser la mise en œuvre des recommandations du diagnostic éthique. Les efforts des cinq dernières années nous permettront de séparer nos actions court terme (tactiques) à une planification long terme (stratégique) qui solidifiera nos actions syndicales et organisationnelles.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 9 MARS 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.

AD HOC GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE

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

À l'approche de l'assemblée générale 2022, le comité a axé ses travaux sur les modifications aux statuts afin de scinder les fonctions d'administrateur et de délégué syndical par la formation d'un conseil d'administration.

Le comité présentera au prochain conseil syndical les modifications proposées aux statuts et les changements par rapport aux statuts proposés lors de l'assemblée générale de 2021. Ces changements sont essentiels à la poursuite de plusieurs éléments du mandat du comité.

CTTA

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

Avec environ 40 réorganisations complétées ou en cours, l'année 2021 inscrit un record absolu à ce chapitre ! Le comité a donc été sollicité pour des réorganisations et des dossiers particuliers. Plus de 30 dossiers ont été complétés, le reste étant en déroulement ou en cours de finalisation, et ce dans toute l'entreprise.

On souligne l'excellente collaboration avec Charles Ouellet, ing., 1er vice-président et parrain du Comité, surtout dans cette nouvelle réalité qui est celle du télétravail. On souligne également le travail laborieux des membres du Comité. Un grand merci à Philippe Charest, ing., qui s'est joint à notre équipe et qui a eu une contribution essentielle à la finalisation de plusieurs dossiers. On espère que des nouveaux membres vont se joindre à nous, puisqu'il y a beaucoup de dossiers en cours ou à venir.

DÉONTOLOGIE ET PRATIQUE

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

Deux postes sont à combler au comité de déontologie soit un poste à HQD et un poste à HQTÉ.

L'an dernier, le comité provincial avait repris ses travaux en mettant en place un processus d'escalade pour soit recommander des actions pour appliquer la Loi sur les ingénieurs ou consulter l'Ordre des ingénieurs du Québec afin de trancher sur des interprétations divergentes de la Loi.

Malheureusement, la culture patronale sur l'application de la Loi demeure la même et les membres patronaux des comités refusent systématiquement de revoir l'implication des ingénieurs dans toutes les phases du cycle de vie des ouvrages à Hydro-Québec. Seule la VPTIC semble intéressée à bien appliquer la Loi et travaille en collaboration avec nos membres.

Le Bureau du Syndicat a voté une résolution afin d'identifier des cas ne respectant pas l'application de la Loi sur les ingénieurs.

Ces cas seront présentés à la partie patronale pour validation et à l'OIQ au besoin.

GRIEFS

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

Depuis le début d'année, huit (8) griefs ont été déposé dont un (1) grief syndical et un (1) collectif.

Comme prévu au Règlement 405, un changement du responsable du comité a eu lieu à la suite des élections. Daniel Beaulieu est le nouveau responsable.

JURIDICTION

François Morasse, ing. (responsable)

Depuis le dernier rapport, aucune nouvelle demande n'a été adressée à Hydro-Québec pour le versement d'ingénieurs devant appartenir à la juridiction du SPIHQ. Généralement, ces demandes découlent du processus de vigie mis en place par le Syndicat afin de surveiller les départs des membres du SPIHQ.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 3 MAI 2022

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

ACCUEIL ET MOBILISATION

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

Le comité travaille sur une boîte à outils pour les nouveaux membres afin de leur donner des références rapides pour les outils à leur disposition, par thème. Cette boîte à outils sera complémentaire à l'accueil du délégué.

Le comité prépare aussi une formation pour les nouveaux membres à partir des capsules de formation déjà diffusées et des guides existants. La formule de diffusion de cette formation reste à définir. Vos suggestions sont les bienvenues.

AVANTAGES SOCIAUX

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

Un article présentant l'état des différents régimes d'assurances a été publié dans l'Écho du printemps 2022. Celui-ci permet de mieux comprendre les différents régimes d'assurances ainsi que leur état de santé actuel.

Le comité présentera une capsule portant sur les éléments de base du RRHQ en juin, soit après la réception des relevés personnalisés de 2021. Les membres pourront ainsi mettre en contexte les principaux éléments du régime de retraite avec leur situation personnelle.

Nous invitons les membres à nous contacter s'ils ont des suggestions de sujets à présenter lors des prochaines capsules.

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

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

Le comité fait une mise à jour et diffusera la formation aux militants le 3 mai. La formule sera allongée pour offrir une formation de 2 ½ heures en matinée, avant le conseil syndical. Elle comprendra un volet connaissance des services du syndicat et fera un survol de plusieurs sujets visant à outiller les délégués et les délégués substituts principalement pour le service aux membres.

L'édition du printemps a été déposée en mars sur notre site Web et sur notre page Facebook. Nous espérons que vous prenez le temps de le feuilleter et que vous inciter vos membres à le faire. L'éditorial porte sur la position syndicale vis-à-vis la direction « une Hydro ». Pour les prochaines éditions vos suggestions sont toujours les bienvenues.

FORMATION

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

Au début de l'année, Benoit Dionne propose Keyvan Maleki pour le poste de responsable du Comité de formation. Les membres du Comité nominent M. Maleki à l'unanimité.
Les analyses des données du cycle précédent de la formation sont préoccupantes et démontrent que la pandémie a aggravé la situation. En effet, deux tiers des membres n'ont pas eu les formations techniques de 1FTI et un tiers des membres n'ont pas du tout eu la formation, ni 1FTI ni 1FOR.
Le Plan d'intervention élaboré par le Conseil pour que chaque délégué contacte ses membres sans plan déposé a été trouvé difficile à exécuter. En effet, le comité a obtenu les résultats du dépôt de plan pour le cycle courant tard et seulement 20% des ingénieurs avaient déposé leur plan.
Le Comité avec la collaboration de la Direction de Développement des Compétences (DDC) envisage une série d'actions pour améliorer le score de dépôt de formation. Le comité envisage également d'offrir une formation cette année afin de faciliter le choix des formations pour les membres.

AD HOC CRÉA

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

Le comité Ad hoc CRÉA-MSCR devrait recevoir incessamment les organigrammes promis par Cyril Jaouich, directeur du programme MSCR concernant la supervision directe et immédiate en lien avec la Loi des 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 réalisé au départ dans ce projet.

Le comité Ad hoc CREA-MSCR a un poste vacant laissé par Gerard Brunelle qui occupe maintenant la fonction de secrétaire au sein du SPHIHQ

Francois Morasse a été nommé parrain du comité le 22 avril en remplacement de Charles Ouellet.

NOMINATION

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

Il s'est déroulé 6 CNI sur 21 afin d'analyser les candidatures sur un nombre total de 164 dossiers.

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

RECLASSIFICATION

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

Pour les membres qui ont initié leur dossier niveau III en décembre dernier, la date limite pour le dépôt de celui-ci est le 30 avril. N'oubliez pas de mettre votre comité en copie lors du dépôt « reclassification@spihq.qc.ca ». Prévenez aussi votre comité si vous prenez la décision de ne pas soumettre votre dossier même si vous l'avez initié.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

Le retour au travail est en cours, les gens doivent être attentifs aux nouvelles directives. À cet effet, il est important de consulter la page intranet suivante :

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

Entre autres, vous devez suivre une formation éclair de seulement 7 minutes dans lequel vous retrouvez les consignes de base (secouristes, sorties d'urgence, etc.).

PAR GÉRARD BRUNELLE, ING.
Secrétaire

MODIFICATIONS AUX STATUTS

Lors de l'assemblée générale 2022, les propositions de modifications aux Statuts suivants ont été adoptées:

Chapitre 1 – Définitions
Chapitre 2 – Généralité
Chapitre 3 – Assemblée générale
Chapitre 4 – Conseil syndical
Chapitre 5 – Conseil d'administration
Chapitre 6- Comités
Chapitre 7 - Bureau
Chapitre 10 – Amendement
Chapitre 11 – Mise en application des modifications aux Statuts adoptées à l'assemblée générale 2022

La numérotation des Statuts a changée. Les Statuts se lisent dorénavant comme suit :

Assemblée générale du 29 mars 2022

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

TEXTE ACTUEL	TEXTE MODIFIÉ
	STATUT 101 – DÉFINITIONS APPLICABLES AU SPIHQ
	Administrateur : Membre en règle élu par l'Assemblée générale afin de siéger au Conseil d'administration.
Administrer : Acquérir, répartir, coordonner et contrôler les ressources du Syndicat en vue de réaliser les objectifs définis par l'Assemblée générale et le Conseil syndical.	~~**Administrer :** Acquérir, répartir, coordonner et contrôler les ressources du Syndicat en vue de réaliser les objectifs définis par l'Assemblée générale et le Conseil syndical.~~
	Adopter : Accepter une proposition telle quelle, ou après qu'elle ait été modifiée par l'assemblée délibérante à qui elle a été soumise
Approuver : Donner la permission, le pouvoir ou le droit de faire quelque chose.	**Approuver :** Accepter une proposition telle qu'elle a été soumise.
Assemblée générale : Autorité suprême du Syndicat. Elle est composée des membres en règle réunis en un seul lieu physique.	~~**Assemblée générale :** Autorité suprême du Syndicat. Elle est composée des membres en règle réunis en un seul lieu physique.~~
Bureau : Instance syndicale dont les membres sont élus par l'Assemblée générale pour administrer les affaires du Syndicat entre les Conseils syndicaux.	~~**Bureau :** Instance syndicale dont les membres sont élus par l'Assemblée générale pour administrer les affaires du Syndicat entre les Conseils syndicaux.~~
Code : Ensemble de principes ou devoirs qui régit les activités ou les relations du Syndicat ou de ses membres. Le code est subordonné aux Statuts et aux Règlements.	**Code :** Ensemble de principes ou devoirs qui régit les activités ou les relations du Syndicat ou de ses membres. Le code est subordonné aux Statuts et aux Règlements.
Comité : Instance syndicale dont la nomination des membres est faite en Conseil syndical ou en Assemblée générale et qui voit à l'exécution du mandat qui lui est confié par l'instance qui l'a élu.	**Comité :** Instance syndicale dont la nomination des membres est faite en Conseil syndical, en Conseil d'administration ou en Assemblée générale et qui voit à l'exécution du mandat qui lui est confié par l'instance qui l'a élu.
Conseil syndical : Instance syndicale composée du Bureau et des délégués qui a pour mandat d'administrer les affaires du Syndicat entre les assemblées générales. (voir note 1)	~~**Conseil syndical :** Instance syndicale composée du Bureau et des délégués qui a pour mandat d'administrer les affaires du Syndicat entre les assemblées générales. (voir note 1)~~

Délégué : Membre en règle élu par les membres de sa section pour les représenter au Conseil syndical.

Délégué substitut : Membre en règle élu par les membres de sa section pour les représenter au Conseil syndical en l'absence du délégué.

Destitution : Mesure temporaire ou permanente ayant pour effet de retirer à un membre son titre et ses fonctions syndicales.

Devoir : Obligation d'accomplir une action.

Note 1 : Selon une dérogation à la Loi sur les syndicats, le SPIHQ peut avoir un maximum de quarante (40) administrateurs au Conseil syndical (5 membres du Bureau et un maximum de 35 délégués)

Document officiel : Tout écrit ayant pour effet d'engager contractuellement les fonds du Syndicat, ou d'en engager la responsabilité politique, administrative, commerciale ou morale vis-à-vis l'employeur ou un tiers.

Entériner : Rendre valable, donner confirmation à un acte dont la validité dépend de cette formalité.

Enveloppe budgétaire : Montant global des sommes prévues par le budget annuel

Exclusion : Mesure ayant pour effet d'expulser un membre du Syndicat.

Majorité :

a) On a la majorité ou majorité simple quand le nombre de voix POUR excède le nombre de voix CONTRE. C'est la majorité qui est appliquée par défaut.

b) On a la majorité absolue quand le nombre des voix POUR excède le total des voix CONTRE et des ABSTENTIONS.

c) Les votes demandant un (1/3) ou deux tiers (2/3) des voix se calculent en complétant la fraction. À la limite, les deux tiers (2/3) de quatre (4) votants correspondent à trois (3) voix.

Militant : Membre élu ou candidat du SPIHQ pour exercer une fonction syndicale**.**

Pouvoir : Possibilité d'accomplir une action.

Référendum : Procédure utilisée pour donner à chaque membre en règle la possibilité de se prononcer sur une question particulière.

Règles d'ordre : Ensemble des formalités utilisées par une assemblée délibérante afin d'assurer la poursuite ordonnée des débats et permettre aux participants de s'exprimer. Elles sont subordonnées aux statuts, aux règlements et aux codes.

Règlements : Ensemble des moyens pratiques permettant de mettre en application les statuts. Le règlement est subordonné aux statuts.

Délégué : Membre en règle élu par les membres de sa section pour les représenter au Conseil syndical.

Délégué substitut : Membre en règle élu par les membres de sa section pour les représenter au Conseil syndical en l'absence du délégué.

Destitution : Mesure temporaire ou permanente ayant pour effet de retirer à un membre son titre et ses fonctions syndicales.

Devoir : Obligation d'accomplir une action.

~~*Note 1 : Selon une dérogation à la Loi sur les syndicats, le SPIHQ peut avoir un maximum de quarante (40) administrateurs au Conseil syndical (5 membres du Bureau et un maximum de 35 délégués)*~~

Document officiel : Tout écrit ayant pour effet d'engager contractuellement les fonds du Syndicat, ou d'en engager la responsabilité politique, administrative, commerciale ou morale vis-à-vis l'employeur ou un tiers.

Entériner : Rendre valable, donner confirmation à un acte dont la validité dépend de cette formalité.

Enveloppe budgétaire : Montant global des sommes prévues par le budget annuel

Exclusion : Mesure ayant pour effet d'expulser un membre du Syndicat.

Majorité :

a) On a la majorité ou majorité simple quand le nombre de voix POUR excède le nombre de voix CONTRE. C'est la majorité qui est appliquée par défaut.

b) On a la majorité absolue quand le nombre des voix POUR excède le total des voix CONTRE et des ABSTENTIONS.

c) Les votes demandant un (1/3) ou deux tiers (2/3) des voix se calculent en complétant la fraction. À la limite, les deux tiers (2/3) de quatre (4) votants correspondent à trois (3) voix.

Militant : Membre élu ou candidat du SPIHQ pour exercer une fonction syndicale**.**

Pouvoir : Possibilité d'accomplir une action.

Référendum : Procédure utilisée pour donner à chaque membre en règle la possibilité de se prononcer sur une question particulière.

Règles d'ordre : Ensemble des formalités utilisées par une assemblée délibérante afin d'assurer la poursuite ordonnée des débats et permettre aux participants de s'exprimer. Elles sont subordonnées aux statuts, aux règlements et aux codes.

Règlements : Ensemble des moyens pratiques permettant de mettre en application les statuts. Le règlement est subordonné aux statuts.

Section : Regroupement de membres représentés au Conseil syndical par un délégué. **Statuts :** Disposition qui établit la conduite du Syndicat et de ses membres **Suspension :** Mesure temporaire ayant pour effet de retirer les droits et privilèges en vertu des statuts. **Unanimité** : On a l'unanimité quand toutes les voix vont dans le même sens, sans aucune abstention.	**Section :** Regroupement de membres représentés au Conseil syndical par un délégué. **Statuts :** Disposition qui établit la conduite du Syndicat et de ses membres **Suspension :** Mesure temporaire ayant pour effet de retirer les droits et privilèges en vertu des statuts. **Unanimité :** On a l'unanimité quand toutes les voix vont dans le même sens, sans aucune abstention.

CHAPITRE 2 - GÉNÉRALITÉ

STATUT 202 - SIÈGE SOCIAL Le siège social du Syndicat est à Montréal, district de Montréal, à l'adresse désignée par le Conseil syndical. **STATUT 207 - POUVOIRS ET DEVOIRS DES MEMBRES** Tout membre doit : a) se conformer aux statuts, règlements et codes applicables du Syndicat ainsi qu'aux résolutions de l'Assemblée générale et du Conseil syndical; b) éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts. Tout membre en règle peut: a) voter aux assemblées générales; b) soumettre ou appuyer des propositions en assemblée générale et en Conseil syndical; c) présenter sa candidature à des postes au sein du Bureau du Syndicat, du Conseil syndical ou des comités. (3) **STATUT 208 - CAUSES D'EXCLUSION OU DE SUSPENSION** 2. Par ailleurs, tout membre peut être suspendu ou exclu pour : a) refus de se conformer aux statuts, règlements, codes applicables ou aux résolutions de l'Assemblée générale et du Conseil syndical; b) préjudice grave causé aux intérêts du Syndicat.	**STATUT 202 - SIÈGE SOCIAL** Le siège social du Syndicat est à Montréal, district de Montréal, à l'adresse désignée par le Conseil d'administration. **STATUT 207 - POUVOIRS ET DEVOIRS DES MEMBRES** Tout membre doit : a) se conformer aux statuts, règlements et codes applicables du Syndicat ainsi qu'aux résolutions de l'Assemblée générale, du Conseil syndical et du Conseil d'administration; b) éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts. Tout membre en règle peut: a) voter aux assemblées générales; b) soumettre ou appuyer des propositions en assemblée générale, au conseil syndical ou au conseil d'administration; c) présenter sa candidature à des postes au sein du Bureau du Syndicat, du Conseil syndical, du Conseil d'administration ou des comités. (2) **STATUT 208 - CAUSES D'EXCLUSION, ~~OU~~ DE SUSPENSION OU DE DESTITUTION** 2. Par ailleurs, tout membre peut être suspendu ou exclu pour : a) refus de se conformer aux statuts, règlements, codes applicables ou aux résolutions de l'Assemblée générale, du Conseil syndical ou du Conseil d'administration; b) préjudice grave causé aux intérêts du Syndicat. 3. Tout militant est automatiquement destitué de ses fonctions syndicales et redevient membre en règle s'il intente un recours judiciaire ou administratif contre le SPIHQ ou un militant en rapport avec l'exercice de sa fonction syndicale. Cela exclut le processus de régie interne prévu par le règlement 901 – PROCÉDURE DE DÉPÔT D'UNE PLAINTE.

STATUT 211 - INSTANCES SYNDICALES Les instances du Syndicat sont les suivantes : a) l'Assemblée générale ordinaire; b) l'Assemblée générale extraordinaire; c) le Conseil syndical; d) le Bureau du Syndicat; e) les comités; f) la réunion de section. **STATUT 212 - RESPONSABILITÉ** Dans le cas où un délégué, un délégué substitut, un membre de comité ou un membre du Bureau du Syndicat est poursuivi en justice par un tiers en rapport avec l'exercice de sa fonction, sauf en cas de faute volontaire ou intentionnelle: a) Le Syndicat prend fait et cause pour la personne visée; b) Si une telle poursuite entraîne pour cette personne une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par le Syndicat; c) De plus, le Syndicat renonce à tout recours en dommages et intérêts contre cette personne pour tout dommage causé au Syndicat.	**STATUT 211 - INSTANCES SYNDICALES** Les instances du Syndicat sont les suivantes : a) l'Assemblée générale ordinaire; b) l'Assemblée générale extraordinaire; c) le Conseil syndical; d) le Conseil d'administration; e) le Bureau du Syndicat; f) les comités; g) la réunion de section. **STATUT 212 - RESPONSABILITÉ** Dans le cas où un délégué, un délégué substitut, un administrateur, un membre de comité ou un membre du Bureau du Syndicat est poursuivi en justice par un tiers en rapport avec l'exercice de sa fonction, sauf en cas de faute illicite et ~~volontaire ou~~ intentionnelle: a) Le Syndicat prend fait et cause pour la personne visée; b) Si une telle poursuite entraîne pour cette personne une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par le Syndicat; c) De plus, le Syndicat renonce à tout recours en dommages et intérêts contre cette personne pour tout dommage causé au Syndicat.

CHAPITRE 3 – ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

	STATUT 301 - MANDAT DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE L'assemblée générale est la plus haute instance syndicale et a autorité sur toutes les autres. **STATUT 302 - COMPOSITION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE** L'assemblée générale est composée de membres, respectant le quorum, réunis simultanément à cette fin.

STATUT 301 - POUVOIRS ET DEVOIRS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE	STATUT 303 - POUVOIRS ET DEVOIRS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
1. Les devoirs de l'Assemblée générale sont : a) Entériner : Les actes des autres instances syndicales; La nomination des délégués et délégués substituts; Les états financiers; Le rapport des vérificateurs; Le mandat de négociation de la convention collective. b) Approuver : L'enveloppe budgétaire; Le rapport annuel du comité de surveillance; Les moyens de pression; L'entente de principe sur la convention collective. c) Nommer les membres du Bureau; d) Nommer les membres du comité de surveillance; e) Nommer les vérificateurs.	1. Les devoirs de l'Assemblée générale sont : a) Entériner : Les actes des autres instances syndicales; La nomination des délégués et délégués substituts; Les états financiers; Le rapport des vérificateurs; Le mandat de négociation de la convention collective. b) Approuver : L'enveloppe budgétaire; Le rapport annuel du comité de surveillance; Les moyens de pression; L'entente de principe sur la convention collective c) Nommer : Les administrateurs; Les membres du Bureau; Les membres du comité de surveillance; Les vérificateurs.
2. Les pouvoirs de l'Assemblée générale incluent ceux de toutes les autres instances si elle décide de s'en prévaloir. Ses pouvoirs exclusifs sont: a) Destituer les membres du Bureau; b) Destituer les membres du comité de surveillance.	2. Les pouvoirs de l'Assemblée générale incluent ceux de toutes les autres instances si elle décide de s'en prévaloir. Ses pouvoirs exclusifs sont: a) Destituer les membres du Bureau; b) Destituer les membres du comité de surveillance.
STATUT 303 – ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE	**STATUT 305 – ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE**
1. L'assemblée générale extraordinaire a lieu au besoin et peut être convoquée par : • Le Président; • Le Conseil syndical; • L'Assemblée générale.	1. L'assemblée générale extraordinaire a lieu au besoin et peut être convoquée par : • Le Président; • Le Conseil syndical; • Le Conseil d'administration; • L'Assemblée générale.
2. Le Bureau est également tenu de convoquer une assemblée générale extraordinaire dans les 21 jours, si une requête à cette fin lui parvient signée par au moins 10 % des membres en règle du Syndicat. La requête doit mentionner l'objet de l'assemblée.	2. Le Bureau est également tenu de convoquer une assemblée générale extraordinaire dans les 21 jours, si une requête à cette fin lui parvient signée par au moins 10 % des membres en règle du Syndicat. La requête doit mentionner l'objet de l'assemblée.
3. Aucun sujet autre que ceux inclus dans l'avis de convocation ne peut être discuté lors de l'assemblée générale extraordinaire.	3. Aucun sujet autre que ceux inclus dans l'avis de convocation ne peut être discuté lors de l'assemblée générale extraordinaire.

CHAPITRE 4 – CONSEIL SYNDICAL

	STATUT 401 - MANDAT DU CONSEIL SYNDICAL Le Conseil syndical traite les enjeux syndicaux et détermine les orientations qui en découlent. **STATUT 402 - COMPOSITION DU CONSEIL SYNDICAL** Le Conseil syndical est composé du Bureau et des délégués.

STATUT 401 - POUVOIRS ET DEVOIRS DU CONSEIL SYNDICAL	STATUT 403 - POUVOIRS ET DEVOIRS DU CONSEIL SYNDICAL
1. Les devoirs du Conseil syndical sont : a) administrer le Syndicat entre les assemblées générales; b) se conformer à toute décision de l'Assemblée générale; c) sur demande du responsable du comité de surveillance, procéder au comblement des postes laissés vacant dans son comité; d) procéder au comblement des postes du Bureau laissés vacants. 2. Les pouvoirs du Conseil syndical incluent ceux du Bureau s'il décide de s'en prévaloir. Il peut autoriser des dépenses ne dépassant pas cent dix pour-cent (110 %) de l'enveloppe budgétaire approuvée en assemblée générale.	1. Les devoirs du Conseil syndical sont : ~~a) administrer le Syndicat entre les assemblées générales;~~ ~~b) se conformer à toute décision de l'Assemblée générale;~~ a) Représenter et consulter les membres des sections; b) Favoriser la circulation de l'information syndicale. ~~2. Les pouvoirs du Conseil syndical incluent ceux du Bureau s'il décide de s'en prévaloir. Il peut autoriser des dépenses ne dépassant pas cent dix pour-cent (110 %) de l'enveloppe budgétaire approuvée en assemblée générale.~~

CHAPITRE 5 – CONSEIL D'ADMINISTRATION

	CHAPITRE 5 - CONSEIL D'ADMINISTRATION **STATUT 501 - MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION** Administrer les affaires du Syndicat entre les assemblées générales. **STATUT 502 - COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION** Le Conseil d'administration est composé du Bureau et de 8 administrateurs. **STATUT 503 - POUVOIRS ET DEVOIRS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION** 1. Les devoirs du Conseil d'administration sont : a) Adopter le budget annuel; b) Préparer et s'assurer de la réalisation du plan stratégique; c) Sur demande du responsable du comité de surveillance, procéder au comblement des postes vacants dans son comité; d) Procéder au comblement des postes vacants au Conseil d'administration. e) Procéder au comblement des postes vacants au Bureau. Le conseil d'administration peut autoriser des dépenses ne dépassant pas cent dix pour-cent (110 %) de l'enveloppe budgétaire approuvée en assemblée générale.

STATUT 501- COMITÉ DE SURVEILLANCE	STATUT 601- COMITÉ DE SURVEILLANCE
1. Le comité de surveillance est composé d'au moins deux (2) membres et d'au plus quatre (4) membres élus pour un mandat de deux ans par l'Assemblée générale. Ils demeurent en fonction jusqu'à l'élection de leurs successeurs ou jusqu'à ce qu'ils démissionnent. Deux (2) postes sont soumis à l'élection à chaque assemblée générale. Une vacance résultant d'une démission peut être comblée par élection à l'assemblée générale.	1. Le comité de surveillance est composé d'au moins deux (2) membres et d'au plus quatre (4) membres élus pour un mandat de deux ans par l'Assemblée générale. Ils demeurent en fonction jusqu'à l'élection de leurs successeurs ou jusqu'à ce qu'ils démissionnent. Deux (2) postes sont soumis à l'élection à chaque assemblée générale. Une vacance résultant d'une démission peut être comblée par élection à l'assemblée générale.
2. Les membres du comité de surveillance ne doivent pas être membre du Bureau du Syndicat, responsable d'un autre comité, délégué ou délégué substitut et ils doivent éviter toute situation de conflit d'intérêts.	2. Les membres du comité de surveillance ne doivent pas être membre du Bureau du Syndicat, responsable d'un autre comité, délégué, délégué substitut ou administrateur et ils doivent éviter toute situation de conflit d'intérêts.
3. L'Assemblée générale et le Conseil syndical peuvent mandater le comité de surveillance. Le comité de surveillance peut également agir de son propre chef.	3. L'Assemblée générale, le Conseil syndical et le Conseil d'administration peuvent mandater le comité de surveillance. Le comité de surveillance peut également agir de son propre chef.
4. Dans le but d'optimiser la gestion du Syndicat, ce comité: a) Examine les statuts, les règlements et les pratiques; b) Propose aux instances les modifications appropriées pour une saine gestion; c) Compare nos façons de faire avec des institutions semblables à la nôtre.	4. Dans le but d'optimiser la gestion du Syndicat, ce comité: a) Examine les statuts, les règlements et les pratiques; b) Propose aux instances les modifications appropriées pour une saine gestion; c) Compare nos façons de faire avec des institutions semblables à la nôtre.
5. Dans le but d'éviter des situations de conflits d'intérêts, ce comité traite et dispose de toute proposition relative aux conditions de travail des membres du Bureau.	5. Dans le but d'éviter des situations de conflits d'intérêts, ce comité traite et dispose de toute proposition relative aux conditions de travail des membres du Bureau.
6. Tous les documents nécessaires à l'accomplissement du mandat du comité de surveillance sont mis à la disposition de ses membres en tout temps et sans préavis.	6. Tous les documents nécessaires à l'accomplissement du mandat du comité de surveillance sont mis à la disposition de ses membres en tout temps et sans préavis.

	STATUT 701 - MANDAT DU BUREAU Administrer les affaires du Syndicat entre les conseils syndicaux et les conseils d'administration et proposer les stratégies ainsi que les orientations syndicales.
STATUT 601 - COMPOSITION DU BUREAU Le Bureau est composé des membres suivants : - le président; - le premier vice-président; - le second vice-président; - le secrétaire; - le trésorier.	**STATUT 702 - COMPOSITION DU BUREAU** Le Bureau est élu par l'Assemblée Générale et est composé des membres suivants : - le président; - le premier vice-président; - le second vice-président; - le secrétaire; - le trésorier.
STATUT 602 - POUVOIRS ET DEVOIRS DU BUREAU Les pouvoirs et devoirs du Bureau sont : a) Proposer les grandes orientations syndicales; b) Administrer le Syndicat entre les assemblées du Conseil syndical; c) Se conformer à toute décision du Conseil syndical et de l'Assemblée générale et élaborer les stratégies conduisant à leur exécution.	**STATUT 703 - POUVOIRS ET DEVOIRS DU BUREAU** Les pouvoirs et devoirs du Bureau sont : ~~a) Proposer les grandes orientations syndicales;~~ ~~b) Administrer le Syndicat entre les assemblées du Conseil syndical;~~ a) Présider les conseils syndicaux et conseils d'Administration; b) ~~Se conformer à toute décision du Conseil syndical, du Conseil d'administration et de l'Assemblée générale et~~ Élaborer les stratégies ~~conduisant à leur exécution~~. et les moyens permettant l'atteinte des objectifs découlant des orientations des différentes instances.
STATUT 607 - POUVOIRS ET DEVOIRS DU SECRÉTAIRE Le secrétaire : 1. a soin de tous les livres, papiers et effets du Syndicat; 2. fait la correspondance qui incombe à sa charge; 3. convoque les assemblées générales les assemblées du Conseil syndical et du Bureau du Syndicat et en élabore les ordres du jour; 4. s'occupe des procès-verbaux des assemblées générales, du Conseil syndical et du Bureau du Syndicat; 5. assume toute autre responsabilité que le président lui délègue, sans que ce soit au détriment des fonctions précédentes.	**STATUT 708 - POUVOIRS ET DEVOIRS DU SECRÉTAIRE** Le secrétaire : 1. a soin de tous les livres, papiers et effets du Syndicat; 2. fait la correspondance qui incombe à sa charge; 3. convoque les assemblées générales les assemblées du Conseil syndical, du Conseil d'administration et du Bureau du Syndicat et en élabore les ordres du jour; 4. s'occupe des procès-verbaux des assemblées générales, du conseil syndical, du conseil d'administration et du Bureau du Syndicat; 5. assume toute autre responsabilité que le président lui délègue, sans que ce soit au détriment des fonctions précédentes.

STATUT 608 - POUVOIRS ET DEVOIRS DU TRÉSORIER	STATUT 709 - POUVOIRS ET DEVOIRS DU TRÉSORIER
1. Le trésorier :	1. Le trésorier :
a) a la garde des fonds, propriétés et valeurs du Syndicat;	a) a la garde des fonds, propriétés et valeurs du Syndicat;
b) dépose, sans délai, l'argent ou les chèques appartenant au Syndicat dans une institution financière choisie par le Conseil syndical;	b) dépose, sans délai, l'argent ou les chèques appartenant au Syndicat dans une institution financière choisie par le Conseil d'administration;
c) dans le cadre du budget, autorise, et effectue les paiements faits par le Syndicat;	c) dans le cadre du budget, autorise, et effectue les paiements faits par le Syndicat;
d) collecte et perçoit tout argent dû au Syndicat;	d) collecte et perçoit tout argent dû au Syndicat;
e) tient les livres comptables du Syndicat;	e) tient les livres comptables du Syndicat;
f) soumet, à l'Assemblée générale ordinaire, un rapport financier complet et détaillé;	f) soumet, à l'Assemblée générale ordinaire, un rapport financier complet et détaillé;
g) voit à ce que les états financiers annuels soient vérifiés par le ou les vérificateurs choisis par l'Assemblée générale;	g) voit à ce que les états financiers annuels soient vérifiés par le ou les vérificateurs choisis par l'Assemblée générale;
h) assume toute autre responsabilité que le président lui délègue, sans que ce soit au détriment des fonctions précédentes.	h) assume toute autre responsabilité que le président lui délègue, sans que ce soit au détriment des fonctions précédentes.
2. Le Conseil syndical peut autoriser le trésorier à s'adjoindre d'autres personnes pour l'aider dans son travail.	2. Le Conseil d'administration peut autoriser le trésorier à s'adjoindre d'autres personnes pour l'aider dans son travail.
TATUT 609 – VACANCE, INDISPONIBILITÉ OU ABSENCE AU BUREAU	**STATUT 710 – VACANCE, INDISPONIBILITÉ OU ABSENCE AU BUREAU**
1. Si le président est indisponible ou absent ou que son poste devient vacant, le premier vice-président l'occupe d'office.	1. Si le président est indisponible ou absent ou que son poste devient vacant, le premier vice-président l'occupe d'office.
2. Si le premier vice-président est indisponible ou absent ou que son poste devient vacant, le deuxième vice-président l'occupe d'office.	2. Si le premier vice-président est indisponible ou absent ou que son poste devient vacant, le deuxième vice-président l'occupe d'office.
3. Si un autre poste de membre du Bureau devient vacant en cours d'année, le Conseil syndical comblera le poste en conformité avec les règlements en vigueur.	3. Si un autre poste de membre du Bureau devient vacant en cours d'année, le Conseil d'administration comblera le poste en conformité avec les règlements en vigueur.
4. Les nouveaux titulaires du Bureau ayant comblé un poste devenu vacant (réf.: alinéas 1 à 3) occuperont temporairement ce poste jusqu'à l'assemblée générale suivante qui comblera le poste jusqu'à la fin du mandat original.	4. Les nouveaux titulaires du Bureau ayant comblé un poste devenu vacant (réf.: alinéas 1 à 3) occuperont temporairement ce poste jusqu'à l'assemblée générale suivante qui comblera le poste jusqu'à la fin du mandat original.
5. Tout poste devenu temporairement vacant, suite à l'application des alinéas 1 et 2 lors d'une assemblée générale, est comblé par élection lors de cette même assemblée générale.	5. Tout poste devenu temporairement vacant, suite à l'application des alinéas 1 et 2 lors d'une assemblée générale, est comblé par élection lors de cette même assemblée générale.

6. Pour une période d'absence ou d'indisponibilité de moins de cinq (5) semaines, le trésorier ou un des vice-présidents est autorisé, par résolution du Bureau du Syndicat, à exercer les fonctions du secrétaire. Pour une période d'absence ou d'indisponibilité de moins de cinq (5) semaines, le secrétaire ou un des vice-présidents est autorisé, par résolution du Bureau du Syndicat, à exercer les fonctions du trésorier.	6. Pour une période d'absence ou d'indisponibilité de moins de cinq (5) semaines, le trésorier ou un des vice-présidents est autorisé, par résolution du Bureau du Syndicat, à exercer les fonctions du secrétaire. Pour une période d'absence ou d'indisponibilité de moins de cinq (5) semaines, le secrétaire ou un des vice-présidents est autorisé, par résolution du Bureau du Syndicat, à exercer les fonctions du trésorier.
7. Pour une période d'absence ou d'indisponibilité d'un membre du Bureau, autre que le président ou le premier vice-président, variant entre cinq (5) semaines et six (6) mois consécutifs, le Conseil syndical procède, selon les règlements en vigueur, à l'élection d'un remplaçant qui exercera les fonctions du membre absent ou indisponible, jusqu'à son retour ou jusqu'à la fin prévue de son mandat original.	7. Pour une période d'absence ou d'indisponibilité d'un membre du Bureau, autre que le président ou le premier vice-président, variant entre cinq (5) semaines et six (6) mois consécutifs, le Conseil syndical procède, selon les règlements en vigueur, à l'élection d'un remplaçant qui exercera les fonctions du membre absent ou indisponible, jusqu'à son retour ou jusqu'à la fin prévue de son mandat original.
8. Pour une période d'absence ou d'indisponibilité d'un membre du Bureau, de plus de six (6) mois consécutifs, le membre indisponible ou absent démissionne ou est réputé avoir démissionné.	8. Pour une période d'absence ou d'indisponibilité d'un membre du Bureau, de plus de six (6) mois consécutifs, le membre indisponible ou absent démissionne ou est réputé avoir démissionné.
STATUT 610 – DESTITUTION D'UN MEMBRE DU BUREAU	**STATUT 711 – DESTITUTION D'UN MEMBRE DU BUREAU**
1. Seule l'Assemblée générale peut destituer un membre du Bureau du Syndicat de ses fonctions.	1. Seule l'Assemblée générale peut destituer un membre du Bureau du Syndicat de ses fonctions.
2. Le Conseil syndical peut convoquer une assemblée générale extraordinaire ayant pour objet la destitution d'un membre du Bureau du Syndicat. Le membre visé du Bureau du Syndicat est alors automatiquement destitué de son poste jusqu'à ce que l'Assemblée générale se prononce.	2. Le Conseil d'administration peut convoquer une assemblée générale extraordinaire ayant pour objet la destitution d'un membre du Bureau du Syndicat. Le membre visé du Bureau du Syndicat est alors automatiquement destitué de son poste jusqu'à ce que l'Assemblée générale se prononce.
3. En conformité avec le statut 303 – Assemblée générale extraordinaire, les membres du Syndicat peuvent aussi convoquer une assemblée générale extraordinaire ayant pour objet la destitution d'un membre du Bureau. Dans ce cas, le Conseil syndical doit se réunir d'urgence au plus tard 10 jours après la réception de la requête par le secrétaire du Syndicat et selon les modalités du règlement 304 – Mode de convocation. Aucun sujet autre que ceux inclus dans la requête ne peut être discuté à ce Conseil syndical. Le membre ayant transmis la requête au Bureau ou un représentant des signataires doit être présent à ce Conseil syndical afin d'en expliquer les motifs. Au moins un des membres du comité Surveillance doit participer à ce Conseil syndical.	3. En conformité avec le statut 303 – *Assemblée générale extraordinaire,* les membres du Syndicat peuvent aussi convoquer une assemblée générale extraordinaire ayant pour objet la destitution d'un membre du Bureau. Dans ce cas, le Conseil d'administration doit se réunir d'urgence au plus tard 10 jours après la réception de la requête par le secrétaire du Syndicat et selon les modalités du règlement 304 – *Mode de convocation*. Aucun sujet autre que ceux inclus dans la requête ne peut être discuté à ce conseil d'administration. Le membre ayant transmis la requête au Bureau ou un représentant des signataires doit être présent à ce conseil d'administration afin d'en expliquer les motifs. Au moins un des membres du comité Surveillance doit participer à ce conseil d'administration.

4. Lors de cette séance, le Conseil syndical doit voter sur une proposition de destitution immédiate du membre du Bureau visé par la requête. Si cette proposition de destitution est adoptée, ce dernier est alors automatiquement destitué de son poste jusqu'à ce que l'Assemblée générale se prononce.	4. Lors de cette séance, le Conseil d'administration doit voter sur une proposition de destitution immédiate du membre du Bureau visé par la requête. Si cette proposition de destitution est adoptée, ce dernier est alors automatiquement destitué de son poste jusqu'à ce que l'Assemblée générale se prononce.
5. Si le huis clos est demandé durant le Conseil syndical, le membre ayant transmis la requête ou le cas échéant le représentant désigné des signataires le remplaçant ainsi que les membres du comité Surveillance en font partie d'office.	5. Si le huis clos est demandé durant le conseil d'administration, le membre ayant transmis la requête ou le cas échéant le représentant désigné des signataires le remplaçant ainsi que les membres du comité Surveillance en font partie d'office.
6. Dans l'éventualité d'une destitution, le Conseil syndical nomme un remplaçant en conformité avec le statut 609 – Vacance, indisponibilité ou absence au Bureau.	6. Dans l'éventualité d'une destitution, le Conseil d'administration nomme un remplaçant en conformité avec le statut 609 – *Vacance, indisponibilité ou absence au Bureau*.

CHAPITRE 10 – AMENDEMENT

STATUT 901 - AMENDEMENTS AUX STATUTS, RÈGLEMENTS, CODES ET RÈGLES D'ORDRE	**STATUT 1001 - AMENDEMENTS AUX STATUTS, RÈGLEMENTS, CODES ET RÈGLES D'ORDRE**
1. Le mot amendement comprend la création, l'abrogation ou la modification d'un article ou d'une partie d'article.	1. Le mot amendement comprend la création, l'abrogation ou la modification d'un article ou d'une partie d'article.
2. a) Seule l'Assemblée générale a le pouvoir d'amender les présents statuts.	2. a) Seule l'Assemblée générale a le pouvoir d'amender les présents statuts.
b) Le Conseil syndical a le pouvoir d'amender les règlements, les codes et les règles d'ordre.	b) Les règlements, les codes et les règles d'ordre sont amendés par le Conseil d'administration en collaboration avec les parties prenantes affectées.

CHAPITRE 11 – MISE EN APPLICATION DES MODIFICATIONS AUX STATUTS ADOPTÉES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2022

	Les modifications aux statuts adoptées à l'assemblée générale du 29 mars 2022 seront progressivement appliquées suivant le plan de transition présenté. L'ensemble des modifications seront en vigueur à la suite de l'assemblée générale 2023.

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

BIENVENUE PARMI NOUS

PAR GÉRARD BRUNELLE, ING.
Secrétaire

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

Le SPIHQ comptait 2 408 cotisants en date du 8 mai 2022. De ce nombre, 1 984 étaient membres en règle, tel que défini au Statut 205.2.

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

Nom du membre	Unité structurelle	Section
Michée Kamte Kouetche	Centre de compétences - Développement	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Dominique Toupin	Gestion de projets 2	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Ahmed Daher	Expertise de contrôle du réseau	Complexe Desjardins 2
Simon Gauvreau-Presseau	Expertise énergétique	Complexe Desjardins 2
Frédéric Couillard-Proulx	Gestion d'ingénierie - Rimouski	Manicouagan Matapédia
Simon Normand	Architecture intégrée de produits 1	Mauricie
Sayouba Tinta	BOR et infra. des Cascades	Mauricie
Martin Edgar Cormier	Expertise en réseau de serv. télécom.	Montréal Est
Ralph Chahine	Stratégies réseau principal & interconn	Place Dupuis 1
Patrice Choquette	Env. industriel et chang. climatiques	Place Dupuis 1
Guillaume Jean Tarel	Innovation Technol. et Évolution Réseau	Place Dupuis 1
Brittany Latour	Planification du réseau principal	Place Dupuis 1
Daniel Lebeau	Protection	Place Dupuis 2
Alexandre Noiseux	Commande de centrales	Place Dupuis 3
Cristophe Peticlerc	Conception bâtiment	Place Dupuis 3
Ana Lee	Adm. d'ingénierie & appr. - Réfection I	Place Dupuis 6
Nathalie Bellier	Adm. d'ingénierie & d'approvisionnement	Place Dupuis 7
Jean-Damien Brie	Gestion d'ingénierie - Montréal	Place Dupuis 7
Emmanuelle Gosselin-Lessard	Adm. d'ingénierie &d'approvisionnement	Place Dupuis 7
Simon Jean-Yelle	Adm. d'ingénierie &d'approvisionnement	Place Dupuis 7
Georges Sarkis	Adm. d'ingénierie & d'approvisionnement	Place Dupuis 7
Mama Tacko Tirera	Gérance de projets - Aut. & numérisation	Place Dupuis 7
Nicholas Laflamme	Adm. de contrats constructions	Québec Beauport
Alexandre Pineault	Adm. de contrats constructions	Québec Beauport

Nom du membre	Unité structurelle	Section
Simon Fortin	Développement et analyse	Québec Lebourgneuf
Patrick-André Gagnon	Soutien Technique Prod. & Transp. RA 1	Québec Lebourgneuf
Claude Villemue	Stratégies et modélisation	Québec Lebourgneuf
Fredy Sinclair Pele Beukam	Planification et opérations matériel	Richelieu/Beauharnois
Marc Alain Andoh	Planification technique réseau Est	Saguenay
Francis Deraps	Travaux MS1	Saguenay
Janie Flamanda	Gestion d'ingénierie - Territoire Nord	Saguenay
Gabriel Fournier-Laberge	GTA-Aux, Saguenay Lac St-Jean	Saguenay
Bryan Goulet	GTA-Aux, Saguenay Lac St-Jean	Saguenay
Francis Lapointe	Planification - SLSTJ	Saguenay
Mathieu Leblanc	Planification technique réseau Est	Saguenay
Maxime Marcoux	Gestion d'ingénierie - Territoire Nord	Saguenay
Valérie Michaud	Études Géotechnique et structures	Saguenay
Jérémie Noël	Projets d'amélioration	Saguenay
Rémi Paquet	Planification - SLSTJ	Saguenay
Raphaël Pilote	Surveillance 7	Saguenay
Mathieu Tremblay	Soutien technique opérationnel SLSTJ	Saguenay

PAR JONATHAN AUBIN, ING.
Trésorier

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

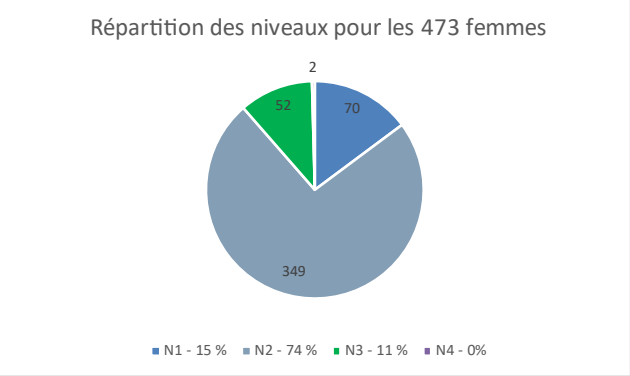
Au 8 mai, il y avait 2 408 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

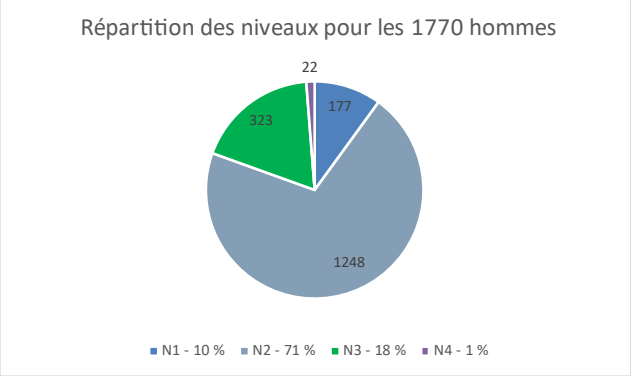
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- Le SPIHQ compte 21,7 % de femmes ingénieures à Hydro-Québec, une proportion assez stable depuis plusieurs années, alors que la moyenne au Québec se situe plus autour de 13 % selon Genium 360.
- La proportion des niveaux III et IV est en légère baisse depuis quelques années. Plusieurs facteurs influencent cette statistique fondamentale : moins de reclassifié(e)s, plus de retraité(e)s, plus de jeunes employé(e)s.
- Une tendance marquée à la hausse des postes temporaires constitue un enjeu majeur pour le SPIHQ et est discuté régulièrement avec la Direction.

	2021-02-26		2021-05-11		2021-08-01		2021-11-22		2022-02-28		2022-05-08	
	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 %							1	0 %
Classe 6 *	81	3,8 %	74	3,6 %	83	4 %	88	3.5 %	84	4 %	89	4 %
Classe 7 *	62	2,8 %	64	3 %	68	3 %	64	2.5 %	69	3 %	71	3 %
Niveau I	201	9 %	200	9 %	213	9 %	247	11 %	259	11 %	247	10 %
Niveau II	1420	66 %	1452	66 %	1499	67 %	1528	66 %	1557	65 %	1598	66 %
Niveau III	361	17 %	370	17 %	361	16 %	371	16 %	378	16 %	375	16 %
Niveau IV	20	1 %	22	1 %	24	1 %	24	1 %	24	1 %	24	1 %
Total	**2121**		**2188**		**2252**		**2327**		**2374**		**2408**	
Hommes	1695	79 %	1720	79 %	1765	78 %	1824	78 %	1860	78 %	1885	78,3 %
Femmes	457	21%	468	21%	487	22 %	503	22 %	514	22 %	523	21,7 %
Permanents	1830	85 %	1851	85 %	1893	84 %	1918	82 %	1933	81 %	1950	81 %
Temporaires	322	15 %	337	15 %	358	16 %	409	18 %	441	19 %	458	19 %

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





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 ».