
L'ÉCHO

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

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT



ÉDITORIAL :

**UN AUTOMNE MOUVEMENTÉ EN PERSPECTIVE
LEÇON À TIRER**

**ASSEMBLÉE DE LA CAISSE DE RETRAITE 2022
TOURNÉE DU BUREAU 2022
PORTÉE DE VOS DOCUMENTS D'INGÉNIERIE
LA LONGUE ROUTE VERS L'ÉGALITÉ**



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

TEST DE RELAI DE GAZ — SOLUTION PORTATIVE

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

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



PANNEAU DE PURGE POUR LE RÉSERVOIR D'HUILE

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

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



VALISE DE RACCORDS POUR ÉCHANTILLONNAGE

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

- Gain de temps
- Meilleure planification



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



Volume 58 Numéro 3

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

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

Coordonnées du SPIHQ

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

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

Comité Communications et formation syndicale

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

Révision et correction d'épreuves

SPIHQ

Couverture

Photo : Jonathan Aubin, ing.,
Trésorier, août 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 :
UN AUTOMNE
MOUVEMENTÉ EN
PERSPECTIVE
Par le Bureau

5
LEÇON À TIRER...
Par Nicolas Cloutier, ing.

7
ASSEMBLÉE DE LA CAISSE
DE RETRAITE 2022 PORTANT
SUR LE BILAN 2021
UN EXCELLENT BILAN !
Par Sébastien Guillon, ing.



11
TOURNÉE DU BUREAU 2022
Par Jonathan Aubin, ing.

12
LA NOTION DE "BANQUE" DU
RRHQ ... CE N'EST PAS UNE
BANQUE !
Par Sébastien Guillon, ing.



Photo :
Jonathan Aubin, ing.

16
LA LONGUE ROUTE VERS
L'ÉGALITÉ
Louis Champagne, ing., FIC.

19
BIAIS COGNITIFS ET
INVESTISSEURS
VOTRE PENSÉE PEUT VOUS
JOUER DES TOURS !
Par Sébastien Guillon, ing.

27
ÉCHOS DES COMITÉS

29
BIENVENUE PARMIS NOUS
Par Gérard Brunelle, ing.

30
RÉPARTITION DES
MEMBRES PAR NIVEAU
Par Jonathan Aubin, ing.

31
LE SPIHQ
A BESOIN DE VOUS



UN AUTOMNE MOUVEMENTÉ EN PERSPECTIVE

À la suite des annonces de la fameuse “Une Hydro” ... nous entrevoyons un automne mouvementé. Dans l’histoire d’Hydro-Québec, une réorganisation aussi grande est rare, peut-être parce qu’une telle ampleur apporte souvent beaucoup d’inquiétudes, de changements et que c’est un défi plus grand de garder le personnel mobilisé. Au moment d’écrire ces lignes, les cadres intermédiaires (chefs 4) viennent juste d’être choisis et ce sera bientôt au tour des cadres de maîtrise (chefs 5). Mais attention, le descriptif des postes de chef 5, s’il est modifié, doit être validé par le SPIHQ. Nous aurons besoin de votre aide pour faire cette validation. En effet, c’est à partir des changements des descriptifs de la mission des unités que les éventuels bassins d’ingénieurs seront formés. Les ingénieurs, par ordre d’ancienneté, choisiront alors l’unité qui leur conviendra le mieux.

Nous sommes informés régulièrement par la haute direction des idées et réflexions, mais pas toujours et plusieurs questions restent sans réponse. Comme nous le mentionnait un certain directeur principal ; C’est figé dans le « Jell-o ».

Tout ce processus ne peut se faire sans le support des ingénieurs, des délégués et du sens avisé que vous avez des fonctions que réalisent les ingénieurs de votre unité. Donc, nous ne vous le dirons jamais assez, vous êtes nos yeux et nos oreilles sur le terrain. Même si votre gestionnaire annonce ou même insinue que tout est réglé, communiquez immédiatement avec votre délégué pour vous assurer que le comité CTTA a le dossier en mains.

Nous serons à l’affût de ces importants mouvements et nous nous assurerons qu’ils se font dans le respect de notre convention. Gardons l’œil ouvert!

N.B. Pour suivre les réorganisations annoncées au syndicat, référez-vous au tableau de suivi des réorganisations disponible sur le site web du SPIHQ, dans la section réservée aux membres, sous le comité CTTA.



NICOLAS
CLOUTIER, ING.
Président



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



FRANÇOIS
MORASSE, ING.
2^e vice-président



GÉRARD
BRUNELLE, ING.
Secrétaire



JONATHAN
AUBIN, ING.
Trésorier

LEÇON À TIRER...



PAR **NICOLAS
CLOUTIER, ING.**
Président

Le 7 juillet 2022, une arbitre de grief a rejeté un grief contestant la fin d'emploi d'une ingénieure qui travaillait pour Hydro-Québec. Les motifs invoqués par l'employeur pour imposer diverses mesures disciplinaires et, ultimement, un congédiement avaient trait, dans leur essence, au manque de loyauté de l'ingénieure en lien avec l'exécution d'un mandat d'ingénierie pour un tiers, et ce, en dehors du travail.

Chaque cas est un cas d'espèce et nécessite une analyse particulière. Dans cette affaire, manifestement l'arbitre n'a pas cru la version de l'ingénieure et, par conséquent, elle a rejeté les griefs, dont celui contestant le congédiement. Il s'agit d'une décision sévère, voire drastique puisque l'ingénieure avait un dossier disciplinaire vierge.

Le but du présent message n'est certainement pas de commenter en détail le dossier factuel particulier dont était saisi l'arbitre de grief. Il s'agit plutôt de tirer certains constats pratiques des conclusions de l'arbitre quant aux activités de l'ingénieure à l'extérieur de l'entreprise.

Selon l'arbitre de grief, le devoir de loyauté fait en sorte que pendant la durée du contrat de travail, la loi oblige la personne salariée « à promouvoir les intérêts de l'employeur, à ne pas adopter une conduite préjudiciable à son endroit » et à éviter les situations de conflit d'intérêts réel ou potentiel, où elle pourrait privilégier ses intérêts, ceux de tiers ou de son client plutôt que ceux de l'entreprise. Le conflit apparent ou potentiel rend aussi les activités externes incompatibles avec celles de l'emploi. Bien que l'employeur ne requière pas l'exclusivité de services, l'arbitre retient dans cette affaire qu'il requiert d'éviter toute forme de conflit d'intérêts, qui « existe lorsque nous sommes placés dans une situation où nous risquons de favoriser nos intérêts personnels ou ceux d'un tiers... au détriment des intérêts d'Hydro-Québec. » L'employé doit signaler toute situation à son gestionnaire dès qu'il semble y avoir un conflit, et ce, « sans tarder ».

La transparence est un élément important retenu dans la décision. Autrement dit, en cas de doute, on en parle à son gestionnaire et on évite de placer l'entreprise devant le fait accompli.

Nous étions fermement convaincus que la situation analysée par l'arbitre ne commandait pas un congédiement. L'arbitre a été sévère dans ce dossier, et ce, fort probablement, en raison du fait qu'elle n'a pas cru la version de l'ingénieure. Elle arrive à la conclusion que le lien de confiance fut définitivement rompu dans ce cas bien particulier, notamment en raison d'un fait postérieur au congédiement qui faisait en sorte, selon l'arbitre, qu'une autre mesure disciplinaire moins sévère n'était pas possible en l'espèce.

L'arbitre a retenu la position très stricte d'Hydro-Québec quant à la notion de conflit d'intérêts potentiels en lien avec l'exécution d'un mandat qui peut soulever des éléments d'acceptation sociale par la population, et ce, lorsque ce mandat externe est similaire à une activité que l'employeur demande à ses propres ingénieurs d'effectuer couramment.

Il nous semble que le constat aurait pu être fort différent si l'arbitre avait perçu une plus grande transparence de l'ingénieure envers la direction de l'entreprise. Cette absence de transparence colore d'un bout à l'autre le cadre de l'analyse juridique faite par l'arbitre. Bien évidemment, que le SPIHQ soit d'accord ou non avec l'analyse des faits effectuée par l'arbitre, il demeure que dans tout dossier l'appréciation des faits par le décideur va guider la décision. Nous demeurons convaincus que l'ingénieure ne pouvait entrevoir un seul instant dans ce dossier une conséquence aussi drastique quant à la décision qu'elle a prise de maintenir ses activités externes, malgré le refus de l'employeur de les autoriser.

La leçon à tirer : en cette matière, il n'y a pas de chance à prendre. Il est préférable de respecter la règle « obéir et de se plaindre ensuite », malgré que cela puisse être frustrant dans un développement de carrière ou encore pour le simple désir de réaliser l'activité externe.

Donc, lorsque vous êtes d'avis qu'on vous refuse, sans motif valable d'effectuer une activité externe, abstenez-vous d'effectuer l'activité et contactez-nous pour que l'on dépose un grief afin de contester la décision de l'employeur. Cela évite de vous placer dans une situation délicate et de mettre en jeu votre lien d'emploi avec l'entreprise. Il existe certaines situations d'exceptions. Si vous avez des questions au sujet de situations similaires, n'hésitez pas à communiquer avec votre délégué syndical.



ASSEMBLÉE DE LA CAISSE DE RETRAITE 2022 PORTANT SUR LE BILAN 2021 UN EXCELLENT BILAN !



PAR **SÉBASTIEN
GUILLON, ING.**

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

L'assemblée annuelle des participants et des bénéficiaires du Régime de Retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) a eu lieu le 14 juin 2022 et s'est déroulée, à nouveau, par téléconférence due à la situation sanitaire. La vidéo¹ de l'assemblée est disponible pour tous ceux qui veulent l'écouter. Rappelons que la Caisse administre le Régime et Hydro-Québec gère le Fonds de retraite de tous les employés d'Hydro-Québec. L'assemblée vise à présenter le portrait du Régime, le bilan actuariel et les résultats financiers obtenus en 2021.

En résumé, du point de vue financier, tant l'année 2021 que sur un horizon de 10 ans, les rendements furent excellents avec le bémol sur les frais de gestion. Le portrait des membres poursuit un regain d'embauche. Au niveau actuariel, les indicateurs habituels sont tellement positifs qu'il y a une réduction de cotisation pour les employés et un congé pour HQ.

Situation financière au 31 décembre 2021 : rendement en 2021 de 13,6 % et sur 10 ans de 10,5 %

La Caisse a réalisé un rendement global dans ses investissements dans les deux chiffres soit 13,6 % en 2021 et sur une période de 10 ans, ce qui est le plus important, un rendement de 10,5 %. L'actif net est de 32,3 G\$ et les revenus de placements de 3 912 M\$. Les composantes de placement sont de 39,7 % en obligations, 45,7 % en actions et 14,6 % en placements alternatifs (principalement immobilier). Les rendements obtenus sont de -0,9 %, négatifs, pour les obligations, de 21,2 % pour les actions et de 20,0 % pour les placements alternatifs. Les très bons résultats des actions et des placements alternatifs contribuent d'un montant de 9,6 et 2,8 sur le rendement global de 13,6 %. Les résultats détaillés sont précisés dans le rapport annuel 2021 sur le régime de retraite disponible sur le site du RRHQ. Il faut noter la très bonne performance de la Caisse compte-tenu du contexte économique et sanitaire difficile de 2021.

Rendement attendu à long terme en 2021 : 5,3 % (seuil) vs 10,5 % (résultat)

Une cible de rendement est essentielle car rappelons que la Caisse a un objectif de long terme et doit être regardée sur une période de 10 ans. En 2021, le rendement obtenu sur 10 ans est de 10,5 %. Comme indiqué dans le rapport annuel 2021, le seuil de rendement à long terme attendu reste toujours de « 3,5 % au-dessus de l'inflation » et « compte tenu du taux d'inflation de 1,8 % enregistré au cours de la période 2012-2021, le seuil de rendement a été établi à 5,3 % ». C'est une hausse du seuil de 0,02 % par rapport à 2020 où le taux d'inflation était plutôt de 1,6 % au cours de la période 2011-2020 avec un seuil de 5,1 %. Rappelons qu'en 2019, le taux d'inflation était de 2 % sur la période 2010-2019 avec un seuil de 5,5 %. Le résultat 2021 reste largement supérieur au seuil.

Comparativement avec des caisses canadiennes de 1 G\$ et plus, elle se situe, sur une période de 10 ans, au 10e rang centile tout comme en 2020 et 2019. Elle respecte son objectif de « se maintenir dans le 1er quartile sur un horizon à long terme ».

¹ La vidéo de l'assemblée annuelle peut être réécouté sur YouTube ([Assemblée annuelle RRHQ juin 2022 - YouTube](#))

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

L'actif net du régime a bondi en 2021 de 2 983 M\$ pour atteindre 32,3 G\$. C'est une hausse de 10,2 % par rapport à 2020. De 2011 à 2021 notre actif a doublé (de 2,17 fois) ce qui est une très bonne nouvelle.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Actif net (G\$)	14,9	16,4	18,7	20,8	22,3	22,9	24,8	24,8	27,2	29,3	32,3
Variation (%)	+4,9	+10,1	+14,0	+11,2	+7,2	+3	+7,7	0	+9,7	+7,7	+10,2

Évolution financière

Dans le tableau suivant, l'évolution financière depuis 2010 est présentée. Notons que cette année, les frais de gestion, tant en valeur qu'en pourcentage, sont à nouveau en hausse, que le ratio frais/revenu est au-dessus de la barre de 5 % et que le revenu de placement est le meilleur résultat depuis 2010. Les excellents résultats sont là. Toutefois, c'est, à nouveau, un record historique des frais de gestion qui soulève, encore une fois, des questions sur la stabilité de la combinaison frais de gestion et revenu de placement. Notez que les frais totaux, de gestion et d'administration, représente en 2021, 277 M\$ soit un ratio de frais de 0,86 % de l'actif net. Par rapport à 2020, qui était aussi un record, ce sont des hausses annuelles², en termes de dollars de +52,8 % et selon le ratio de frais de +38,7 %.

Année	Revenu de placement	Frais de gestion	Frais /Revenu	Rendement	Ratio des frais de gestion et admin sur l'actif net	Frais de gestion et d'admin
	(M\$)	(M\$)	(%)	(%)	(%)	M\$
2021	3 912	-221	5,65	13,6	0,86	277,7
2020	2 951	-142	4,8	11,1	0,62	181,7
2019	3 150	-112	3,6	12,9	0,52	141,4
2018	698	-117	16,8	2,8	0,52	128,6
2017	2 422	-98	4,1	10,7	0,49	121,4
2016	1 266	-82	6,4	5,9	0,42	96,5
2015	2 138	-111	5,2	10,4	0,57	127,1
2014	2 611	-82	3,1	11,2	0,49	101,9
2013	2 262	-58	2,6	13,8	0,41	76,7
2012	1 539	-43	2,8	10,3		
2011	613	-44	7,2	4,3		
2010	1 708	-29	1,7	13,7		

Portrait des participants

Les retraités et employés représentent respectivement 19 656 et 21 143 personnes, une légère hausse par rapport à 2020. Pour l'ensemble des participants, l'année 2021 par rapport à 2020 comporte une hausse de +3,6 % au niveau du nombre de participant. La hausse visible des employés est une très bonne nouvelle. La relève se poursuit.

Évaluation actuarielle : tout va très bien

L'évaluation actuarielle tient compte des ententes syndicales qui ont été intégrées dans les bilans.

En 2021, le degré de capitalisation s'élève à 162,4 %. C'est un surplus de 62,4 % qui est supérieur au surplus de 2020 (52,1 %). Est-ce suffisant selon la loi 29 dit « la loi RCR » du Québec qui encadre notre régime ? En sachant que la provision de stabilisation est de 18,3 % en 2021, la valeur minimale à atteindre est un surplus de 13,3 % ($100 \times [18,3 \% - 5 \%]$). La réponse est oui, c'est adéquat. L'actif du régime est suffisant pour couvrir les rentes futures prévues et le niveau de provisionnement requis par la loi. Il n'y a donc pas de cotisations additionnelles à fournir tout comme en 2020.

² Les calculs : pour le \$ $(227,7-181,7)/(181,7) * 100 = 52,8 \%$, pour le ratio $(0,86-0,62)/(0,62) * 100 = 38,7 \%$

Au niveau de la solvabilité, elle s'élève à 114,2 % en 2021. C'est un surplus de 14,2 %. Dans l'hypothèse d'une terminaison de régime, très hypothétique, le régime pourrait ainsi honorer ses obligations de rente de retraite.

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

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

Pour 2021, la **valeur des engagements (VE)** est de 20,2 %, la **provision de stabilisation (PS)** est de 18,3 %, la cotisation d'exercice est donc de 23,9 % (= 0.202 x 1.183) de la masse salariale. C'est une baisse par rapport à 2020.

Congé de cotisation pour HQ et réduction pour employés

La cotisation d'exercice est de 23,9 % sur la masse salariale. Normalement, elle est payée par les employés et par HQ selon les ententes syndicales en vigueur. Cette année, vu les taux élevés de capitalisation et de solvabilité, une disposition des ententes permet un congé de cotisation d'Hydro-Québec et une réduction de cotisation pour les employés de 0,5 %.

En effet, selon la loi provinciale RCR, il est permis d'avoir des acquittements de cotisation, si, comme indiqué dans l'article 146.6, le taux de capitalisation dépasse 123,3 % (soit PS + 5 %) et quand même temps le taux de solvabilité dépasse 105,0 %. Ces deux conditions s'appliquent car les résultats obtenus sont de 162,4 % pour la capitalisation et 114,2 % pour la solvabilité. Selon la lettre d'entente 15 de la Convention collective, la cotisation patronale HQ est alors suspendue et les cotisations des employés sont réduites de 0,5 %.

Selon la Convention collective en vigueur, les cotisations des employés en 2022 seront donc de 10,35 % (= 10,85-0,5%), tandis qu'Hydro-Québec aura un congé de cotisation.

Informations diverses

Nous vous rappelons que vous avez accès à une panoplie d'information sur le site du RRHQ ou sur l'intranet section RH/Retraite ainsi qu'à une « calculatrice de retraite » pour effectuer des estimations de retraite selon différents scénarios. Nous vous encourageons à feuilleter votre relevé 2021 de retraite et le dernier rapport annuel de la Caisse.

Comité de retraite et CA

Le rôle du comité de retraite est indiqué dans le rapport annuel. Son mandat principal est d'approuver le versement des rentes et autres prestations prévues par le régime et de superviser, l'administration courante du régime, la prestation des services aux participants, les communications et l'application du règlement en vigueur.

Une spécificité hydro-québécoise est que la politique de financement et les choix de placements ne dépendent pas du comité de retraite mais sont chapeautés par le conseil d'administration (CA). En effet, selon la loi constitutive d'Hydro-Québec, deux instances supervisent la gestion de la caisse et l'administration du régime : le Conseil d'administration est responsable de la gestion de la caisse et le comité de retraite est responsable de l'administration du régime.

En terminant, cette année, pour la première fois, un membre du SPIHQ, en l'occurrence moi-même, représente les syndiqués sur le comité de retraite. Je tiens d'ailleurs à vous remercier pour cette confiance. Les votes et les procurations ont été déterminants. Mon expertise sans cesse grandissante et mon intérêt pour ce domaine seront certainement un plus pour le comité.

LIQUITECK



DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES ET DE PIÈCES

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



CENTRE DE SERVICE ET DE RÉPARATION AUTORISÉ

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

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL



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

CONSTRUCTION ST-ARNAUD INC.

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

www.constructionst-arnaud.qc.ca

T : 418 362.2527

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

RBQ 2321-1642-52
ISO 9001

**SPÉCIALISTES
DE L'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE**



RELONAT

Les services de relogement national inc.

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

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

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

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

Fiers membres de : CERC et Worldwide ERC, OACIQ

TOURNÉE DU BUREAU 2022



PAR **JONATHAN
AUBIN, INC.**
Trésorier

La Tournée du Bureau aura enfin lieu, en présentiel, en virtuel et surtout avec une toute nouvelle formule ! Vous pourrez rencontrer les membres du Bureau lors d'un dîner traditionnel, durant un 5 à 7 ou lors des 6 rencontres virtuelles. La Tournée se veut un moteur essentiel d'information et de mobilisation des membres à travers la province.

Nous vous distribuerons la nouvelle convention collective, des chandails en coton ouaté et d'autres articles promotionnels du SPIHQ. Nous vous informerons de l'évolution des principaux dossiers en cours au Syndicat. Les thèmes à l'ordre du jour seront entre autres :

- Télétravail
- Postes temporaires
- Reclassification
- Réorganisation de l'entreprise vers Une Hydro !
- Régime de retraite (RRHQ)
- Grievs et arbitrages
- Implication syndicale (postes vacants pour vous impliquer)

Nous recueillerons aussi vos préoccupations locales et enjeux pour le renouvellement de notre convention collective qui arrive à grand pas.

Le calendrier des rencontres « Tournée du Bureau 2022 » est disponible sur www.spihq.qc.ca à l'onglet « Documents » dans la section réservée aux membres.

Soyez présents en grand nombre aux rencontres suivantes prévues dans chacune de vos sections :

SEPTEMBRE

Jeudi 8	12 h	Gatineau
Jeudi 8	5@7	Gatineau
Mardi 13	12 h	Complexe Desjardins 1 et 2
Lundi 19	5@7	La Grande Rivière
Mardi 20	12 h	La Grande Rivière
Mercredi 21	5@7	Montréal
Jeudi 22	12 h	Place Dupuis 1 et 3
Jeudi 22	5@7	Montréal
Lundi 26	12 h	Place Dupuis 2 et 4
Mardi 27	12 h	Beauharnois
Jeudi 29	12 h	St-Hubert et St-Bruno

Vendredi 9, 16, 30 12 h MULTISECTIONS en ZOOM

NOVEMBRE

Mardi 1	5@7	Montréal
Mercredi 2	12 h	Québec
Mercredi 2	5@7	Québec
Jeudi 3	5@7	Montréal
Vendredi 4	12 h	MULTISECTIONS en ZOOM

OCTOBRE

Lundi 3	5@7	Rimouski
Mardi 4	12 h	Rimouski
Mercredi 5	12 h	Baie-Comeau
Mercredi 5	5@7	Baie-Comeau
Jeudi 6	12 h	Saguenay
Jeudi 6	5@7	Saguenay
Mardi 11	12 h	Place Dupuis 5 et 7
Mercredi 12	12 h	Trois-Rivières
Mercredi 12	5@7	Trois-Rivières
Jeudi 13	12 h	Place Dupuis 6
Mardi 18	12 h	Vaudreuil
Mardi 18	5@7	Rive Sud de Montréal
Jeudi 20	12 h	St-Jérôme
Jeudi 20	5@7	Rive Nord de Montréal
Lundi 24	12 h	Montréal Nord
Mardi 25	12 h	Montréal Est
Mercredi 26	12 h	CVO 1 et CVO 2 / La Gauchetière
Jeudi 27	12 h	Siège social 1 et 2
Vendredi 14, 21	12 h	MULTISECTIONS en ZOOM

Nous avons hâte de pouvoir à nouveau échanger en personne avec vous !

LA NOTION DE « BANQUE » DU RRHQ ... CE N'EST PAS UNE BANQUE !



PAR **SÉBASTIEN
GUILLON, ING.**

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

Pour ceux qui consulteront le bilan 2021 du RRHQ d'Hydro-Québec, vous trouverez la clause banquier où implicitement la notion de banque du RRHQ est utilisée. Le mot "banque" fait référence à une notion précise dans notre régime de retraite qui n'a rien à voir avec une véritable banque. Pour éviter la confusion, nous allons donc vulgariser les grandes lignes pour en favoriser la compréhension.

Historique

La notion de banque du RRHQ est entrée en vigueur dans notre régime en 1999. Elle visait selon HQ, "une comptabilisation notionnelle de certaines cotisations versées en excédent de celles négociées".

Elle s'est officialisée en 2016 dans la loi provinciale RCR (article 42.2), qui encadre notre régime. Tel qu'indiqué par HQ "La loi RCR identifie les cotisations patronales versées devant faire l'objet d'une comptabilisation particulière qui sont considérées comme des cotisations patronales perçues en trop".

La banque du RRHQ : montant des cotisations supplémentaires d'HQ avec rendements de la Caisse

En pratique, essentiellement, la banque du RRHQ est une inscription dans un

registre des montants supplémentaires payés par HQ par rapport à ce qui est prévu selon la loi RCR ou selon les ententes avec les employés, lors de mauvaises années financières. Dans ce registre, à chaque année, les montants inscrits passés s'accumulent au taux de rendement de la caisse.

Prenons un exemple fictif, avec la compagnie HQX, disons qu'en 2016, selon la loi RCR, certains ratios financiers obligatoires ne sont pas respectés et que l'employeur doit non seulement payer la cotisation régulière mais doit compenser la mauvaise année financière en payant des cotisations supplémentaires. Disons qu'en 2016, HQX a fait une cotisation supplémentaire de 200 M\$. Ce montant est inscrit sur un papier à quelque part. En 2017, la caisse a un excellent bilan et a un rendement de 10,7 % donc pas de cotisation supplémentaire. Sur le papier, le montant initial de 200 M\$ en 2016 devient, en 2017, le montant initial plus le rendement de la caisse HQX soit 221,4 M\$ (=200*(1+Rendement)).

Si en 2018, HQX doit, à nouveau payer une cotisation supplémentaire de 300 M\$ on ajoute ce montant. En prenant les rendements réels de la caisse selon les années, nous avons le tableau fictif des montants accumulés dans "la banque" :

Année	Rendement Caisse	Montant passé avec rendement (M\$)	Cotisation Sup HQX (Ajout annuel)	Montant Inscrit ("La banque du RRHQ") M\$
2016	5,9 %	0	200	200
2017	10,7 %	221,4	0	221,4
2018	2,8 %	227,6	300	527,6
2019	12,9	595,7	0	595,7
2020	11,1	661,8	0	661,8
2021	13,6	751,8	0	751,8

Dans le tableau fictif, la banque du RRHQ est donc, à chaque année, simplement la somme des montants passés avec le rendement annuel de la caisse et, s'il y a lieu, l'ajout annuel, provenant de la cotisation supplémentaire de l'année. On peut remarquer que les cotisations supplémentaires totales de 500 M\$ inscrites dans la banque deviennent grâce aux rendements égaux à 751,8 M\$ en 2021. La banque du RRHQ gonfle ainsi très rapidement avec les années grâce aux rendements de la caisse. C'est pourquoi, dans le régime du RRHQ négocié lors de la dernière Convention, elle reste limitée à un certain plafond maximum. Elle peut aussi être réduite selon la clause banquier lorsqu'Hydro-Québec a un congé de cotisation comme c'est le cas cette année.

Ce que n'est pas la banque du RRHQ

Cette transcription des cotisations supplémentaires de l'employeur avec les rendements de la caisse n'a rien à voir avec une véritable banque. Autrement dit, "la banque du RRHQ" :

- N'est pas un montant réel
 - ✓ C'est une comptabilisation notionnelle, par convention
- N'est pas un dépôt bancaire
 - ✓ Elle n'est pas présente dans aucun compte bancaire
- N'est pas un placement
 - ✓ Elle n'est pas présente dans aucun investissement, ni compte de placement
- N'est pas une dette
 - ✓ Une dette est un montant qu'on emprunte et qu'on doit rembourser. Ici, pas d'emprunt ni de remboursement
- N'est pas un crédit
 - ✓ Un crédit permet d'acheter quelque chose, ici aucun achat réel
- N'est pas un emprunt
 - ✓ Il n'y a aucun emprunt réel entre HQ et ses employés
- Est un simple registre où
 - ✓ Il y est indiqué les cotisations supplémentaires de l'employeur
 - ✓ L'on applique les rendements annuels de la caisse sur ces cotisations
- N'est finalement qu'une indication des montants supplémentaires, avec intérêt fictif, payés par l'employeur

En regardant, tout ce que n'est pas la banque du RRHQ, on s'aperçoit qu'elle n'a rien à voir avec une

activité bancaire réelle. C'est pourquoi ce terme, banque du RRHQ, n'est pas présent dans la loi RCR mais reste toujours utilisé à l'interne dans notre régime.

À quoi sert la clause banquier pour HQ ? – avoir accès à des congés de cotisation

Pourquoi se compliquer la vie à inscrire dans un registre cette banque du RRHQ, ces montants ? Hé bien, par la clause banquier, elle a un but très concret pour l'employeur. Tel qu'indiqué dans le rapport annuel, elle permet "à l'Employeur de récupérer certaines cotisations cumulées au titre de la clause banquier au cours de l'année suivant celle où un surplus suffisant est établi selon l'évaluation actuarielle du régime". Les cotisations cumulées selon la clause banquier correspondent aux montants indiqués dans la banque du RRHQ. Cette année, c'est justement cette situation qui s'applique, nous avons des surplus, qui permettent à l'employeur d'utiliser la clause banquier et d'avoir accès à un congé de cotisations. Hydro-Québec, suite à son congé, a donc radié, dans la banque du RRHQ, un montant de 899 M\$ en 2021 et un montant de 11 M\$ durant la première paie de 2022. Hydro-Québec indique que le solde de la banque du RRHQ s'établissait à 7 057 M\$ en date du 31 décembre 2021 en tenant compte des dispositions et des plafonds maximums. Autrement dit, lorsque les conditions réglementaires le permettent, les montants dans la banque du RRHQ servent de référence pour établir les congés de cotisations permis par l'employeur. La banque du RRHQ est ainsi évaluée à chaque année et reste une notion essentielle pour l'employeur.

Conclusion

En conclusion, les montants de la banque du RRHQ, c'est-à-dire les cotisations supplémentaires de l'employeur, cumulées fictivement selon les rendements de la caisse, servent de référence pour établir les possibilités de congé de cotisation de l'employeur. Le possible congé de l'employeur dépend des conditions réglementaires (tels que les taux de capitalisation et de solvabilité) et est possible seulement si les montants dans la banque du RRHQ sont suffisants pour permettre un congé. La banque est ainsi constamment ajustée à chaque année selon une mécanique complexe basée sur les résultats actuariels, les rendements, les possibles cotisations supplémentaires ou congé de cotisation de l'employeur et selon des plafonds maximums. Les détails et les calculs sont précisés, pour ceux qui veulent aller plus loin, dans la lettre d'entente 15, principalement les articles 1-d) à 1-f), de notre convention collective.

SAULNIER

WWW.SAULNIER-IND.COM

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

INFO SAULNIER@SAULNIER-IND.COM

TE **TIMBERLAND
EQUIPMENT
LIMITED**

**Clamp
Star**
**Richards
MANUFACTURING CO.**



TIMBERLAND: MAINTENANT ÉLECTRIQUE, ÉCOLOGIQUE, SILENCIEUX!

Avantages pensés pour 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



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.



Solutions d'ingénierie adaptées,
innovatrices et durables



Pour des systèmes du bâtiment
en symbiose

Mécanique | Électricité | Structure | Acoustique
Développement durable et efficacité énergétique | Immoitique
Télécommunications | Services alimentaires | Mise en service

514-383-3747 | bpa.ca

PORTÉE DE VOS DOCUMENTS D'INGÉNIERIE, DONNERIEZ-VOUS UN CHÈQUE EN BLANC ?

PAR LE COMITÉ DÉONTOLOGIE ET PRATIQUE

Denis Francesconi, ing., responsable, Khalid Boudribila, ing., Robert Dorais, ing., Martin Ferland, ing., Charles Gosselin, ing., Billy Lamour, ing., Jean-Mathieu Martin, ing., Olivier Masson-Lefebvre, ing., Charles Ouellet, ing., parrain

Lorsque la Direction vous donne un mandat dans le cadre de vos fonctions, il est important que vous en précisiez la portée. Est-ce que votre mandat vise des travaux spécifiques, ou a-t-il pour objet de proposer des façons de faire normalisées qui visent à favoriser l'uniformisation de la conception de certains types de travaux, leur sécurisation et réalisation, leur exploitation ou leur entretien ou encore la surveillance de ceux-ci ?

Si votre mandat vise à produire un document normalisé, non spécifique à un projet ou à des travaux en particulier, tel que recommandé dans les lignes directrices contenues dans le Guide de pratique professionnelle de l'Ordre des ingénieurs du Québec concernant les documents d'ingénierie¹, il est important de limiter la portée de vos documents par l'apposition d'une note limitative qui, selon le cas, pourrait ressembler à ceci :

« Ce document normalisé n'est pas destiné à être utilisé directement pour la réalisation de travaux de construction, d'entretien, d'exploitation ou de surveillance en lien avec le réseau électrique d'Hydro-Québec. Son utilisation pour la réalisation de travaux doit être autorisée par des documents d'ingénierie authentifiés par un ingénieur et spécifiques aux travaux. »

Pourquoi est-ce si important ? Pour éviter qu'un tiers, non-ingénieur, par sa propre initiative ou suivant une directive administrative, l'applique à des travaux spécifiques au risque que ce document n'y soit pas applicable, ou encore, qu'il ne retienne pas le bon choix de conception.

Pourquoi est-ce un problème ? Pour des travaux spécifiques, un ingénieur doit s'assurer que le document normalisé peut s'appliquer dans ce cas particulier. Il doit avoir l'information et les connaissances suffisantes de ce cas particulier pour prendre une décision éclairée. Il doit lui-même faire l'analyse de son applicabilité ou s'acquitter de son obligation de supervision (aussi appelée : direction et surveillance immédiates (DSI)² du non-ingénieur qui en fait l'analyse.

En effet, aucun document normalisé, aussi complet soit-il, ne peut prétendre prévoir toutes les situations possibles et imaginables pour son application à l'ensemble du réseau d'Hydro-Québec, « de la goutte d'eau à Hilo ». En fait, même si c'était le cas, l'usage d'un tel document normalisé nécessiterait des analyses, des mesures, des calculs et autres actes réservés à l'ingénieur qui permettraient de conclure à son applicabilité ou non à un cas spécifique.

Ne pas limiter la portée de vos documents d'ingénierie pourrait mettre en jeu votre responsabilité professionnelle. Devriez-vous mettre une telle note limitative à votre document ? Un test facile est de vous demander : suis-je prêt, dans toute situation, à prendre la responsabilité professionnelle de l'application de mon document ? Si vous avez le moindre doute, apposez une note. Si le document ne contient pas de plan, cette note limitative peut, par exemple, se retrouver dans le champ d'application. En le faisant, vous vous protégez, mais surtout, vous protégez les travailleurs, le public et l'entreprise.

Pour terminer, même pour un document normalisé dont vous n'êtes pas l'auteur, si vous êtes témoin de son utilisation pour des travaux spécifiques, sans que cela n'ait été autorisé par un ingénieur, sachez que l'OIQ dit : « Rappelons que tout ingénieur qui constate, chez son employeur ou ailleurs, une absence de supervision (aussi appelée DSI) dans une situation qui l'exige [...] et qui n'intervient pas, s'expose à des sanctions disciplinaires pour avoir participé ou contribué à l'exercice illégal de la profession. »² Lorsque c'est vous qui choisissez d'utiliser un document normalisé dans le cadre d'un de vos projets, même si ce dernier ne contient pas de note limitative, c'est vous qui prenez la responsabilité de sa pleine applicabilité.

Si vous avez des questions ou si vous subissez des pressions provenant de votre ligne hiérarchique qui vont à l'encontre de vos obligations professionnelles ou de votre indépendance professionnelle, n'hésitez pas à communiquer avec l'un des membres du comité Déontologie et pratique, nous sommes là pour ça.

1. http://gpp.oiq.qc.ca/Authentification_des_documents_d_ingenierie.htm

2. [http://gpp.oiq.qc.ca/Obligation_de_supervision_\(aussi_appelee_DSI\).htm#:~:text=l'obligation%20pour%20l'ing%C3%A9nieur,les%20documents%20d'ing%C3%A9nie%20produits](http://gpp.oiq.qc.ca/Obligation_de_supervision_(aussi_appelee_DSI).htm#:~:text=l'obligation%20pour%20l'ing%C3%A9nieur,les%20documents%20d'ing%C3%A9nie%20produits)



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

LA LONGUE ROUTE VERS L'ÉGALITÉ



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

PAR LOUIS
CHAMPAGNE,
ING., FIC.

Les revendications sur la diversité ne datent pas d'hier. Je sais qu'aujourd'hui, quand on parle de diversité, on pense à des groupes comme les Autochtones ou à des minorités visibles. À mon entrée en service, au début 1975, la diversité concernait les femmes. Elles commençaient à arriver sur le marché du travail avec des diplômes, et réclamaient des conditions de travail leur permettant d'y rester. Pour parler clairement, ça visait surtout les congés parentaux et les garderies, l'embauche, les salaires et les promotions, avec la parité avec les hommes.

Pour notre groupe, il a fallu attendre que des femmes deviennent ingénieures et graduent des écoles de génie. Nous avons également connu des gels d'embauche qui n'ont pas aidé au cours des années Coulombe ; ce dernier croyait dur comme fer que les ingénieurs ne font que des barrages, et il refusait obstinément ne serait-ce que d'en envisager. Mais à partir de la fin des années 80, le bon sens a repris ses droits et des ingénieurs, hommes et femmes ont pu être embauchés. De toutes les revendications des femmes, plusieurs ont été plus ou moins réglées au fil du temps : les congés parentaux à la fin des années 70, les conditions salariales fin des années 90, les garderies au début des années 2000. Pour les promotions, ce fut une tout autre histoire! J'entends par promotion l'accession aux emplois de cadres, et dans un deuxième temps, je parlerai un peu de notre régime de rémunération, les niveaux supérieurs devraient se comparer à des postes cadres en termes de rémunération et de responsabilité.

La situation dans les années 80

Au début des années 80, lors de la nomination de Guy Coulombe au poste de PDG, il n'y avait à peu près pas de femme cadre à Hydro-Québec. Hydro en avait engagé beaucoup dans les fonctions des ressources humaines (avocates, psychologues industrielles, etc.) et dans les communications. Souvent bardées de diplômes de deuxième cycle, MBA et autres, il fallait chercher très longtemps pour en trouver une cadre. Constatant cette situation, il nomma un ancien directeur des relations de travail pour le conseiller dans ce dossier. Quelques semaines après sa nomination, ce dernier convoqua la responsable du Comité de la condition féminine, Alice Sauvage, pour discuter de cette problématique. Elle travaillait alors d'arrache-pied pour rendre cohérents les articles des droits parentaux, une tâche colossale. Nous comptions bien quelques ingénieures, en moyenne assez jeunes, nous étions alors en gel d'embauche, bref cette problématique ne se trouvait pas en haut de la pile. Et en autant que je me souviens, l'ordre du jour de la rencontre se voulait une discussion sur les problèmes de nomination de femmes sur des postes cadres.

Elle me demanda de l'accompagner à titre de parrain de son comité. N'y voyez aucune accusation malveillante à mon endroit, tous les comités avaient alors un parrain au Bureau, en fait un agent de liaison. Alice eut beau faire jouer tous les membres de son réseau de femmes, nous avons eu beau tourner en tout sens l'ordre du jour proposé, nous sommes arrivés au Comité aussi ignorants de ce qu'on attendait de nous que lors de la convocation.



Le Directeur était accompagné de deux femmes travaillant en ressources humaines. Il aurait été intéressant d'y faire participer des femmes qui étaient devenues cadres, mais il n'y en avait pas. Alice m'avait demandé d'agir comme porte-parole, estimant que je bénéficiais d'une meilleure écoute qu'elle !

Une rencontre déconcertante

D'entrée de jeu, le Directeur, obséquieux, sourire en coin, nous explique la situation désastreuse de ce dossier, et il me demande, étant donné que j'avais des idées sur tout, si je n'en avais pas pour l'aider. Vous l'aurez deviné, nous ne nous aimions pas comme l'Église l'enseigne. Du tac au tac, je lui suggère de rendre anonyme le processus de choix des cadres. On attribue un numéro de folio à chaque candidat à un poste cadre. Un comité composé de trois personnes, dont le cadre requérant, mais majoritairement composé de gens extérieurs à son unité, juge chaque candidature au mérite, à partir du CV des candidats. Il peut faire passer des tests psychométriques aux candidats s'il le juge à propos. Ensuite, une fois les candidats cotés, on passe en entrevue les trois ou les six premiers pour recommander le ou la meilleure. Débobiné, scandalisé, le Directeur me dit que c'est une idée de fou, que personne ne fait ça. Je lui réponds que je viens de lui décrire à peu près ce que fait la Banque de Montréal pour choisir ses cadres, et que la Banque de Montréal, ce n'est pas, tant s'en faut, l'avant-garde éclairée du prolétariat ! De plus en plus outré, il me dit que jamais les cadres n'accepteront ça, et il demande à l'une de ses subalternes de m'expliquer. La gaffe ! Elle lui répond que mon idée

lui plait, et que ce sont peut-être les cadres son problème. Un étrange dialogue s'amorce alors.

Il lui dit que ce n'est pas vrai, que la Banque de Montréal ne procède pas comme je l'avais décrit. On peut aller voir, ce n'est pas loin lui répond l'autre femme. Pas Alice, qui n'a pas dit un mot lors de cette rencontre, ni l'autre représentante patronale. Le ton a monté entre les deux acolytes et leur Directeur. Elles ont démolé systématiquement ses arguments et très sévèrement, le ton montait clairement. Au bout de plusieurs minutes, comprenant que nous ne tirerions rien de cette rencontre, que le Directeur était KO sans que, ni Alice ni moi, n'y soyons pour rien, je leur ai aimablement suggéré un petit caucus. Les femmes ont accepté le caucus, mais m'ont dit qu'il durerait très longtemps, et nous ont libérés pour le reste de la journée. Ils nous ont ensuite quittés tous les trois.

Les clubs de mon'Onc

Ma proposition attaquait une vache sacrée à Hydro-Québec, les « clubs de mon'Onc ». On peut traduire l'expression par « Boys Club ». Il s'agit de nomination par le réseau des copains. Certains mon'Onc se connaissaient depuis leurs études secondaires. Ces nominations garantissaient loyauté, solidarité et discrétion. La compétence en gestion était une qualité certes intéressante, mais pas du tout essentielle. La compétence, ça peut aussi donner des idées aux ambitieux. Outre que ce système ne garantit rien en terme de compétence, il provoque des remous lorsqu'un mon'Onc est remplacé pour une raison ou pour une autre. Grands experts de la métaphore, les Chinois en ont une belle pour décrire ce qui se passe alors : « Quand l'arbre tombe, les

singes se dispersent ! »

Ma proposition ne garantissait rien aux femmes, seulement un peu de justice. Mais il en manquait tellement qu'elles étaient devenues exaspérées. Au point de rompre la solidarité d'un comité patronal, ce qui pour moi est resté une première. Les clubs de mon'Onc ont survécu longtemps, et la Direction a dû se résigner à procéder autrement pour nommer des femmes. Allez savoir pourquoi, elle ne m'a plus demandé des pistes de solution, ni même informé des dites solutions. Mais elle a dû en nommer !

Les niveaux supérieurs (III et IV)

Quand notre comité paritaire a examiné les salaires des ingénieures, dans le cadre de la Loi visant à combattre la discrimination systémique, au tournant des années 2000, il n'a rien trouvé comme différence entre les hommes et les femmes dans notre Syndicat. Toutefois, de mémoire, il me semble que les échantillons des niveaux supérieurs ne permettaient pas de conclure. Il fallait un nombre de femmes assez élevé, avec un bagage d'expérience lui aussi assez élevé, pour voir si nous retrouvions autant de femmes que d'hommes dans les niveaux supérieurs. Le temps a peut-être corrigé en partie le nombre de membres expérimentées. J'en avais parlé avec Alice un peu avant son décès, elle était sceptique, et elle souhaitait rencontrer des ingénieures jeunes et moins jeunes pour en discuter. Peut-être avait-elle des intuitions là-dessus. Pour ma part, je n'ai vu aucune statistique récente à ce sujet, je dois donc m'en tenir à mon rôle d'historien, en souhaitant aux ingénieures que le passé ne soit pas garant de l'avenir!

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.



3 bonnes raisons de vous procurer une assurance juridique

Chaque année, des centaines de milliers de Québécois vivent des problèmes liés au droit : erreur médicale, harcèlement au travail, vol d'identité ou parent devenu inapte. Ces situations peuvent vous mettre dans l'embarras avec divers frais à payer. Voyez comment nous pouvons vous protéger avec l'assurance juridique.

1. Investissez un faible montant pour une grande protection

Offerte à prix doux (environ 1 \$ par semaine) et recommandée par le Barreau du Québec, l'assurance juridique vous procure un soutien financier et un accompagnement appréciable :

- Elle inclut le remboursement d'une partie des frais requis pour faire valoir vos droits ou couvrir par exemple les services d'avocats ou de notaires. Les réclamations d'assurance juridique n'entraînent ensuite aucune hausse de prime.
- Elle protège votre conjoint ou votre conjointe et vos enfants (s'ils vivent sous votre toit) sans coût supplémentaire.

2. Évitez plusieurs problèmes juridiques

Honoraires d'avocat, frais d'expertise ou d'arbitrage... Tous ces frais peuvent malmener un budget. C'est pourquoi bien des couvertures d'assurance juridique englobent des ennuis pouvant vous toucher un jour ou l'autre qui touchent divers domaines du droit :

- la consommation (ex. découverte d'un vice caché à l'achat d'une maison ou rénovation mal réalisée);
- les dommages matériels ou corporels (ex. : une blessure lors d'une activité sportive);
- la propriété et l'habitation (ex. : un problème de voisinage);
- le travail (ex. le harcèlement moral ou un congédiement injustifié) et plus encore.

Bon à savoir : Si vos revenus se situent parmi ceux de la classe moyenne, vous n'auriez pas droit aux services gratuits de l'aide juridique en cas d'ennuis.

3. Soyez soutenu dans des situations particulières

Polyvalente, l'assurance juridique sert aussi à titre préventif pour des besoins spécifiques. Imaginez que vous deviez faire rédiger votre mandat d'inaptitude ou rédiger votre testament : l'assurance juridique rembourserait alors une partie des honoraires de votre notaire. Après une séparation, elle pourrait également prendre en charge une part des coûts des séances de médiation familiale non couvertes par l'État.

Bref, son rôle est étendu. Informez-vous auprès de votre conseiller en assurance pour plus de détails à ce sujet!

beneva

BIAIS COGNITIFS ET INVESTISSEURS

VOTRE PENSÉE PEUT VOUS JOUER DES TOURS !



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

Investisseur débutant, vous avez pris conscience de vos émotions qui peuvent affecter négativement vos décisions financières (voir article, vol. 58, no. 2). Vous vous sentez prêts. Vous vous dites mes décisions seront basées sur des choix rationnels et des raisonnements rigoureux.

Vous avez raison. Le cerveau humain est une merveille capable de réaliser des milliers d'opérations par seconde et d'effectuer des pensées très complexes. C'est grâce à lui que nous sommes des êtres de raisons. Il nous apparaît capable de raisonnement rigoureux garant de solides décisions, rationnelles et objectives. N'est-ce pas ? Eh bien, en réalité c'est loin d'être toujours le cas !

Compter uniquement sur votre pensée rationnelle peut être une source de risque pour vous-mêmes. En effet, comme nous allons le voir, vos pensées sont loin d'être toujours infaillibles. Vous devriez prendre conscience des défauts, des biais cognitifs, de votre cerveau pour éviter des mauvais investissements.

Biais cognitif vs logique erronée

Avant de débiter, il faut faire une distinction entre biais cognitif et logique fallacieuse/erronée/trompeuse. Une logique erronée est une erreur d'argumentation logique. Elles sont très présentes dans les discours, les communications, les publicités où l'ordre de logique déductive n'est pas respecté et où des raisonnements fallacieux sont utilisés pour tenter de convaincre. Un simple examen rigoureux permet rapidement de les détecter. Ce n'est pas le cas pour les biais cognitifs.

Un biais cognitif est une véritable limitation ou défaut dans la façon dont nous pensons. C'est une faille dans notre jugement qui passe sous notre radar et n'apparaît pas si on n'y prend pas volontairement conscience. En effet, nous sommes incapables d'en être conscient si on ne les reconnaît pas à l'avance. Selon Wikipédia, « un biais cognitif est une déviation dans le traitement cognitif d'une information, Il fait référence à une déviation systématique de la pensée logique et rationnelle par rapport à la réalité. ». Les biais sont comme « des façons de voir partielles ou préjudiciables qui affecte l'interprétation d'un problème, d'une situation ». Il est en général plus facile de les repérer chez les autres que chez soi-même.

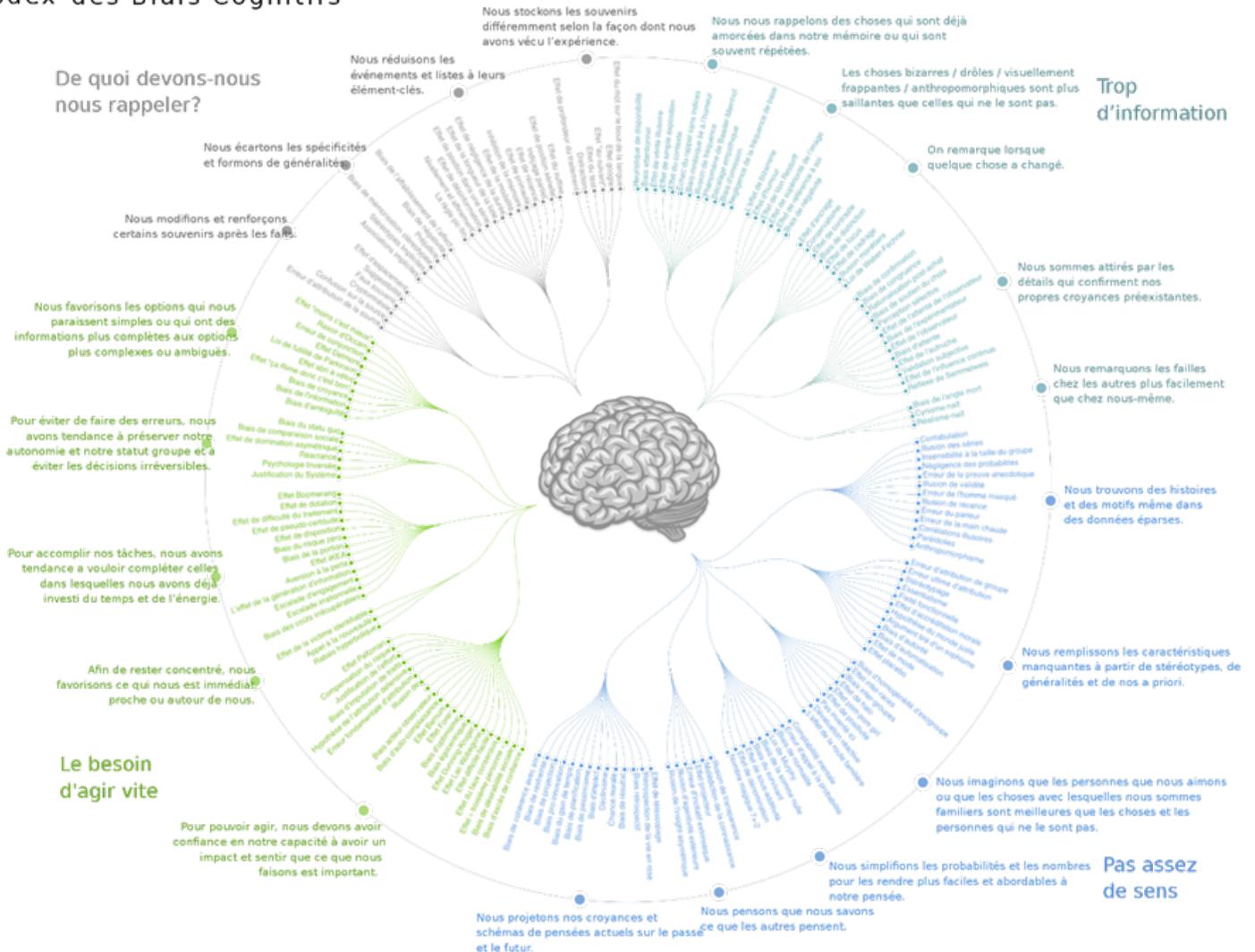
Biais du parieur

Prenons un exemple pour illustrer un biais cognitif, regardons le biais du parieur. C'est une tendance à croire qu'un événement antérieur peut influencer sur celui d'après. Une tendance humaine très profonde. Il est ultra présent dans les jeux d'argent. Vous jouez à "pile" ou "face". Un tirage aléatoire a fait tomber la pièce de monnaie sur "pile" 5 fois de suite. Pour le prochain coup, qu'elle est votre parie ? Vous allez très certainement préférer parier sur "face" car la probabilité d'avoir 6 fois de suite "pile" vous apparaît tellement improbable ou parce-que cette déviation de la moyenne va se rétablir vers la proportion attendue de 50-50. Est-ce exact ? Eh bien non, les tirages sont mathématiquement indépendants ; la probabilité, à chaque tirage, d'avoir « pile » reste la même quel que soit l'historique. La probabilité d'obtenir « pile » n'a pas diminué ! Vous voilà victime du biais du parieur ! Pour l'éviter, ce qui n'est pas facile, il faut essayer de considérer vraiment chaque tirage comme un événement unique ou à la limite comme débutant une série et pas comme faisant partie d'une série déjà commencée.

Codex des biais cognitifs

La psychologie sociale a abondamment étudié les biais cognitifs dans la vie de tous les jours. Les biais sont très variés et d'origines très différentes. Un classement intéressant est celui de John Manoogian dans la figure suivante

Codex des Biais Cognitifs



DESIGNHACKS.CO - CATEGORIZATION BY BUSTER BENSON - ALGORITHMIC DESIGN BY JOHN MANOOGIAN III (JM3) - DATA BY WIKIPEDIA

© creative commons attribution - share-alike

C'est une classification très complète. Elle indique les principaux biais connus. Le lecteur est invité à les étudier en détails en allant consulter directement la figure disponible sur le web¹ et à s'informer de la panoplie de nos raccourcis mentaux. Comme ils sont nombreux, près de 190 dans la figure, nous répétons les quatre sources de biais et nos tendances cognitives indiquées :

Le trop plein d'informations qui nous oblige à filtrer

- Nous remarquons ce qui a déjà été amorcé dans la mémoire ou ce qui est souvent répété
- Les choses bizarres ou drôles ou visuellement frappantes/anthropomorphiques sont plus marquantes que celles qui ne le sont pas
- Lorsqu'un élément change, nous le remarquons
- Nous sommes attirés par ce qui confirme nos propres convictions
- Nous remarquons les failles des autres plus aisément que les nôtres

¹ La figure est accessible à [The Cognitive Bias Codex \(French\) - John Manoogian III](#) et l'original en anglais est accessible à [The Cognitive Bias Codex - John Manoogian III](#)

L'absence de sens significatif que nous comblons

- Nous projetons des histoires et des motifs, y compris à partir de données éparses
- Nous nous figurons les choses et les gens que nous apprécions ou qui nous sont familiers meilleurs que les autres
- Nous simplifions les probabilités et les nombres pour qu'ils soient plus faciles à appréhender
- Nous pensons savoir ce que les autres pensent
- Nous projetons notre état d'esprit et nos suppositions actuels sur le passé et le futur

La nécessité d'agir rapidement qui nous rend peu conscient de nos aprioris

- Pour agir, nous devons être sûrs que nous pouvons avoir une influence et sentir que ce que nous faisons est important
- Pour rester concentrés, nous privilégions ce qui est immédiat et signifiant juste devant nous
- Pour accomplir des choses, nous avons tendances à terminer ce qui nous a déjà coûté en temps et en énergie
- Pour éviter les erreurs, nous sommes motivés à préserver notre autonomie et notre statut au sein d'un groupe, et à éviter les décisions irréversibles
- Nous préférons les options simples en apparence et une information complète aux options complexes et ambiguës

De quoi nous devons nous souvenir pour se remémorer plus facilement

- Nous modifions et renforçons quelques souvenirs après coup
- Nous effaçons des spécificités pour former des généralités
- Nous réduisons les événements et listes à leurs éléments clés
- Nous stockons différemment les souvenirs selon la façon dont ils ont été expérimentés

Les biais sont variés et très nombreux. Contrairement à notre intuition, ils sont très présents dans notre vie quotidienne. Vous avez tout avantage à mieux les connaître pour mieux les détecter et améliorer la justesse de vos décisions et de vos jugements. Un pensez-y bien !

Effet Dunning-Kruger ou effet de surconfiance

Pourquoi les incompetents se croient-ils excellents ?

Un exemple de biais très présent et que vous risquez de rencontrer dans votre milieu professionnel est l'effet Dunning-Kruger ou l'effet de surconfiance. C'est un biais de jugement qui correspond à la tendance qu'ont les personnes les moins compétentes dans un domaine à surestimer leurs compétences et, inversement, pour les plus compétentes à sous-estimer leurs compétences. Plus précisément, selon Wikipédia, la personne incompetente tend à surestimer sa compétence, ne parvient pas à reconnaître la compétence de ceux qui la possèdent véritablement et ne se rend pas compte de son degré d'incompétence. Il est bien connu que plus vous creusez un sujet plus vous réalisez que c'était plus complexe, plus riche que vous le pensiez initialement. Plus vous êtes connaisseurs plus vous êtes conscients de vos lacunes et moins vous êtes confiant de votre compétence. Vous ne risquez plus de surestimer votre compétence.

Dans la figure suivante, Wikipédia illustre, avec humour, comment évolue notre degré de confiance par rapport à un expert selon notre niveau de compétence. Notez les deux extremums, la « Montagne de la stupidité » qui dépasse la confiance de l'expert et la « Vallée de l'humilité ».

www.cablek.com
Magasinez en ligne

INDUSTRIES
Cablek

Les
Experts en Câblages



Fabrication de câblage et faisceaux

Installation de câblage structuré

Câblage fibre-optique

Câblage audio/vidéo

Plus de 30 ans au Québec



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

50 ANS **TENAQUIP**
FOURNITURES, SOLUTIONS & ÉQUIPEMENT INDUSTRIELS

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



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

ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE

ANCRAGES CANADIENS



HEGEDUS

Division Amcan-Jumax Inc.

Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957

ISO 9001: 2015

www.ancragescanadiens.com

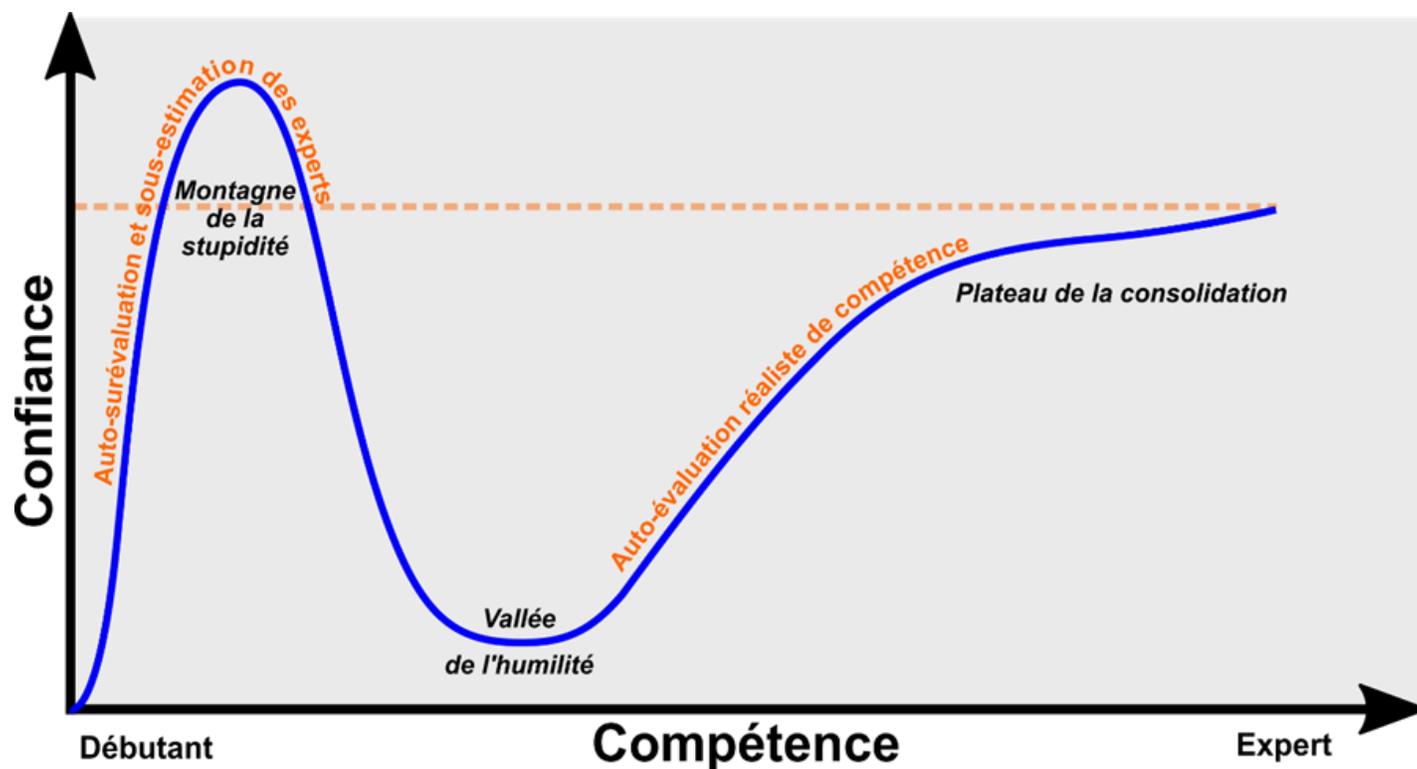
UCAN

WALTER

Milwaukee

BOSCH

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



Les biais comme investisseur

Les biais ont évidemment un impact dans vos choix d'investissements. C'est un vaste domaine récent appelée « finance comportementale » que nous ne ferons qu'effleurer. Nous allons présenter quelques biais présents chez les investisseurs.

- **La sous-estimation des intérêts composés** : le concept d'intérêts composés ne pose généralement pas de problème, son impact, notamment pour les périodes longues et les taux de croissance élevés ont tendance à être sous-estimé. Des écarts minimes à court terme entraînent des différences considérables de patrimoine à long terme. Par exemple, si vous aviez placé 1\$ en 1926 en actions américaines de petites sociétés, vous auriez accumulé, en 2004, un patrimoine 5 fois supérieur à celui d'actions de grandes sociétés pour une différence de rendement de seulement 2,3 % entre les deux. Tout comme l'adage, ce sont les petites rivières qui font les grands fleuves, les gros patrimoines financiers découlent de la capitalisation avec le temps de petits placements bien choisis.
- **L'oubli des corrélations** : Il est avéré que les investisseurs éprouvent des difficultés à mesurer le risque que représente la détention d'un actif dans le portefeuille de placement. En réalité, les investisseurs prennent en compte le risque intrinsèque des actifs plutôt que d'apprécier le changement qu'ils engendrent sur le risque global du portefeuille. Un actif peut être intrinsèquement risqué et, pour autant, diminuer le risque global du portefeuille ! Il suffit que cet actif soit corrélé négativement avec le reste de portefeuille et ainsi se comporte à l'opposé du reste de portefeuille. Si, par erreur, tous les actifs sont corrélés positivement, ils iront dans la même direction et vous risquez d'y perdre beaucoup dans les temps difficiles. N'oubliez pas les corrélations visibles ou implicites !

- **La gestion du momentum** : ce biais incite à investir selon les performances des placements sur une courte période. Plus les marchés des actions montent et plus les investisseurs individuels sont optimistes pour les performances à venir et augmentent en conséquence leur exposition aux marchés des actions. Plus ils baissent et plus les investisseurs sont pessimistes et préfèrent investir dans les obligations. Cette tendance à acheter les titres qui progressent le plus, s'avère, après analyse, plutôt judicieuse à court terme principalement et est plus important pour des titres aux performances extrêmes et pour les petites capitalisations. Je le redis à court-terme seulement.
- **Le biais de confirmation** : c'est la tendance à surévaluer les informations qui confirment son opinion et à minimiser les informations discordantes voire même à rechercher activement des confirmations et à éviter les moments de doute. Il est à l'origine de biens des désagréments !! Un piège très commun à tous, évitez-le avec des stratégies rationnelles basées sur des faits et des chiffres.
- **Le biais affectif** : c'est un raisonnement affectif qui fait privilégier des sociétés qui ont une image positive plutôt que celles qui sont perçues négativement. Le sentiment positif peut faire minorer le risque associé et majorer le rendement espéré.
- **Le biais d'autoattribution** : très commun, il s'agit de faire porter rétrospectivement à son encontre le résultat d'événement favorables sur lesquels l'investisseur n'avait pas de réelle emprise et à placer ses échecs sur le compte de facteurs extérieurs et incontrôlables. On peut le résumer par « Pile JE gagne, face c'est de la malchance ». En pratique, il a été observé par le fait qu'en moyenne les investisseurs changent plus souvent les actifs contenu dans leur portefeuille lorsque la performance est positive mais ne les changent peu lorsque le portefeuille a perdu de sa valeur. Accepter ses erreurs et les corriger est plus difficile que s'attribuer ses succès, même fictifs !
- **L'effet de l'argent du casino** : il est bien connu dans les casinos que les parieurs après un petit gain ont tendance par la suite à effectuer des mises plus élevées avec l'argent gagné du casino. Pour les investisseurs cela se traduit par plus de risque après avoir engrangé des gains inattendus. Vos gains initiaux vont ainsi influencer vos risques futurs.
- **L'aversion aux pertes** : s'explique par la propension à oublier que les pertes sont indissociables de la vie de l'investisseur et à éviter leurs désagréments. Comme une perte est considérée comme la conséquence d'une décision mal inspirée, elle est désagréable et donc difficile à concrétiser. La tentation de l'investisseur qui a été déçu par un placement est de terminer par une bonne note, en le revendant à bon prix. S'il peut le revendre à bon prix tant mieux mais c'est risqué car si ce n'est pas le cas, la situation s'empire et au final il se retrouve avec une perte finale plus élevée et toujours l'actif sur les bras alors qu'il aurait pu déjà l'avoir vendu et réinvesti l'argent dans un meilleur produit.
- **L'effet de disposition** : une tactique pour les investisseurs qui refusent de perdre de l'argent est de le conserver un actif tant que celui n'est pas revenu à l'équilibre. Ils n'ont en revanche pas la même incitation à conserver les titres gagnants qu'ils vendent plus rapidement. Le bilan final est que l'investisseur gardera plus longtemps les titres en pertes que les titres positifs. Pas très bon pour la performance à long terme ! Ce biais semble présent tant chez les investisseurs individuels que chez les professionnels

- **L'effet Concorde ou le biais des coûts irrécupérables:** l'investisseur a d'autant plus de difficulté à mettre fin à un placement perdant qu'il a beaucoup investi (de temps, d'énergie, d'argent etc.) dedans. Plutôt que de concrétiser la perte en capital et la vanité de ses efforts, il aura tendance à aller jusqu'au bout et de conserver le titre jusqu'à son retour à l'équilibre et même d'y réinvestir.
- **L'effet d'ancrage :** C'est notre tendance à choisir en fonction d'une ancre servant de point repère par rapport auquel nous ajustons notre jugement. C'est un biais qui nous pousse à nous fier à l'information reçue en premier dans une prise de décision quelles que soient son utilité et sa pertinence. Elle conduit l'investisseur à faire des estimations ou des prévisions sur la base de valeurs initiales qui peuvent être des événements passés, de l'information disponible ou même des valeurs sans rapport avec l'objet en question. Par exemple, les performances passées vont influencer nos estimations des performances futures, la cote d'un cours coté influence notre choix d'objectif sur cet actif, il y a plus d'investisseurs optimistes dans un marché à la hausse et plus d'investisseurs pessimistes dans un marché à la baisse.

Comment se débiaiser ?

Les études montrent qu'il est difficile de débiaiser ses jugements, de se corriger. Sans surprise, les biais cognitifs sans trop d'émotion sont plus faciles à corriger. Il existe quelques recettes pour réduire les investisseurs aux biais les plus fréquents. En voici quelques-uns :

- **Acquérir de l'expérience :** par exemple en notant ses différentes décisions et les raisonnements qui les ont motivées et/ou en relevant périodiquement les performances de ses décisions et celles des décisions alternatives
- **Se former aux probabilités :** un plus pour naviguer plus aisément dans les notions de rendement, risque, incertitude, marché aléatoire, variance, moyenne, mouvement brownien et non-brownien, valeurs extrêmes, sauts aléatoires etc.
- **Changer de cadrage :** il s'agit de considérer la situation sous différents angles de vue
 - **Cadrage du portefeuille :** plus le portefeuille est considéré globalement, plus la diversification réalisée peut s'approcher de la diversification optimale
 - **Cadrage du temps :** il est préférable d'éviter une vue temporelle trop courte car aboutit généralement à des résultats non-optimaux, il faut prendre plus de recul temporel et varier les périodes d'analyse/de bilan
 - **Recadrage des pertes :** les pertes étant désagréables, il est préférable de les recadrer à l'intérieur des objectifs d'investissements. La référence de performance, le focus ne portent plus sur les pertes en soi mais sur le résultat global, le portefeuille optimal selon ses objectifs.
- **Prendre connaissance de ses propres biais les plus communs :** les reconnaître en regardant nos choix a priori, instinctifs et en examinant nos raccourcis permet de déterminer les plus présents en nous.
- **Mettre en place des procédures de décision automatique :** permet d'éviter nos biais, de transcrire notre stratégie rationnelle, de l'évaluer et de réellement mesurer son efficacité dans la réalité. C'est comme votre propre modèle que vous pouvez ajuster et comparer avec d'autres stratégies.

Ces recettes peuvent être un bon point de départ. Se débiaiser et se corriger n'est pas aisé et demande du temps. N'hésitez pas à explorer et trouver votre propre méthode.

Conclusion

En conclusion l'esprit humain est loin d'être infaillible des failles dans nos pensées peuvent entraîner de mauvaises décisions et des jugements imprécis, voire erronés. Pour un investisseur, les biais peuvent entraîner des choix financiers inadéquats. Un bon investisseur, a tout avantage, à prendre en compte ses propres biais personnels dans ses investissements.

Références

50 Petites expériences en psychologie de l'épargnant et de l'investisseur – pour mieux réussir tous vos placements, Mickaël Mangot, 2007 Dunod.

La psychologie économique et financière – Comment la psychologie impacte nos décisions, Nicolas Eber, 2020, deBoeck Supérieur. Il présente 75 expériences à réaliser soi-même pour mieux découvrir nos biais.

Finance Comportementale, Sabrina Chikh et Pascal Grandin, 2016, Economica.

Psychologie de l'investisseur et des marchés financiers, Mickaël Mango, Dunod.

[Behavioural Finance](#), le site web de référence des articles sur le sujet.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 15 JUIN 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.

En mars dernier, l'Assemblée générale du SPIHQ a adopté les modifications aux Statuts proposées par le comité. Cet élément était essentiel pour la poursuite du mandat du comité. Celui-ci pourra donc aller de l'avant dans la réalisation de l'ensemble du mandat qui lui a été confié.

Plus concrètement, le comité travaillera dans les prochains mois à proposer les modifications aux Règlements requises découlant des changements aux Statuts adoptés. Un profil des administrateurs recherchés sera aussi proposé ainsi que des formations afin de mieux outiller les militants face aux enjeux de gouvernance.

AD HOC CRÉA

Martin Côté, ing. (responsable)

Martin Ferland, ing.

Cezar Mihut, ing.

Dominic Rivard, ing.

Le comité Ad hoc CRÉA-MSCR a rencontré le 25 mai le Directeur du programme MSCR concernant l'absence de supervision directe et immédiate en lien avec la Loi sur les ingénieurs.

La gestion MSCR a saisi les recommandations proposées par le comité en effectuant un changement de culture important pour ses ingénieurs en nommant des responsables des fonctions

d'exploitation et en leur donnant plein pouvoir sur la portée du mandat afin d'établir les critères d'acceptation. La définition du mandat sera donc le point important à surveiller par les ingénieurs.

Point marquant de la présentation, la gestion MSCR reconnaît la compétence de ses ingénieurs en leur léguant des responsabilités qui cadrent très bien avec la grille de critères du SPIHQ pour l'obtention d'un niveau III.

Le comité a comblé le poste laissé vacant par le départ de Gérard Brunelle par Cezar Mihut.

CTTA

Vlad Alicescu, ing. (responsable)

Isabelle Galarneau, ing.

Dany Généreux, ing.

Marco Lessard, ing.

Peu d'activité dans les premiers six mois de l'année, en attendant les organigrammes, les missions et les mouvements de personnel annoncés le 24 février et qui devraient nous être présentés vers la fin du mois. Une Hydro représente un changement majeur de structure et de culture dans l'entreprise et on espère le moins de changements possibles dans les mandats de nos collègues ingénieurs.

On souligne l'excellente collaboration avec Charles Ouellet, ing., 1^{er} vice-président et parrain du comité, surtout dans cette nouvelle réalité qui est celle du télétravail. On salue et on remercie Isabelle Galarneau, ing. et Dany Généreux, ing., qui se sont

jointes à notre comité, en attente des gros travaux à la suite de la grande réorganisation en cours.

GRIEFS

Daniel Beaulieu, ing. (responsable)

Patrick Bergevin, ing.

Renaud Hould, ing.

Jean-Gabriel Lord, ing.

Ahmed Saidouni, ing.

Martin Roberge, ing.

Depuis le début d'année, nous avons déposé vingt-et-un (21) griefs, dont six (6) griefs syndicaux et deux (2) collectifs.

Depuis le dernier conseil syndical, Martin Roberge a rejoint l'équipe, nous lui souhaitons la bienvenue. Nous remercions François Morasse et Gérard Brunelle qui ont quitté le comité à la suite de leur nomination respective au poste de 2^e vice président et Secrétaire du SPIHQ.

GESTION DU FONDS D'ÉVENTUALITÉ

Daniel Beaulieu, ing. (responsable)

Steve Caron, ing.

Jérémie Gaucher, ing.

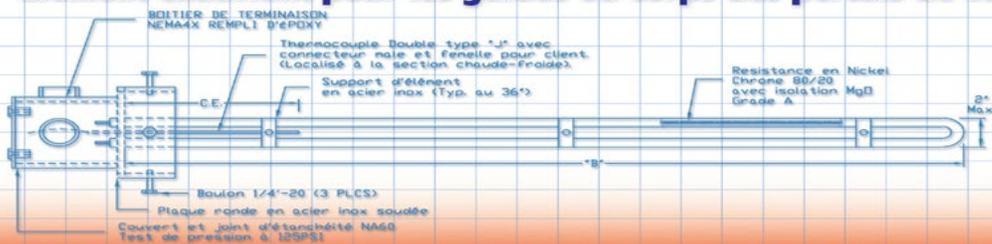
En date du 31 mars 2022, la valeur du Fonds d'éventualité était de 5 517 007,40\$. Elle était de 5 802 221,79\$ au 31 décembre 2021, soit à la fin du trimestre précédent.

BUKAN

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



FIÈRE PARTENAIRE D'  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



+GF+

URECON

TUYAUTERIE PRÉISOLÉE

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

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



PAR **GÉRARD
BRUNELLE, ING.**
Secrétaire

BIENVENUE PARMIS NOUS

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

Le SPIHQ comptait 2 422 cotisants en date du 14 août 2022. De ce nombre, 1 972 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
Alexandre St-Germain-Demers	Centre de compétences - Progiciels	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Daniel Picard	Centre de compétences - Robotisation	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Javier Alejandro Jiménez Izaguirre	Expertise SCR - Fonctions de base 2	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Josiane Razanamampandry	Analyse fonctionnelle CR	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Simon Hérad	Expertise SCR - Orientations techniques	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Alexandre Moreau	Expertise énergétique	Complexe Desjardins 2
Cedric Daval	Expertise énergétique	Complexe Desjardins 2
Francis Mcnabb	Optim. et amél. process. et syst.	Complexe Desjardins 2
Kodjovi Adabra	Centre d'opérations TIC	Complexe Desjardins 2
Justin Pilon	Études d'automatismes et protections	Place Dupuis 1
Lina Al-Khani	Conception bâtiment	Place Dupuis 3
Maxim Lefebvre	Conception postes MTL-D	Place Dupuis 4
Daniel Bérubé	Normalisation et appareillage majeur	Place Dupuis 5
Maxime Gingras	Conception Postes MTL-B	Place Dupuis 5
Yahya Belarbi	Conception Postes MTL-B	Place Dupuis 5
Anthony El Sayah	Intégration des activités de transport	Place Dupuis 7
Komi Elom Amouzou	PECC Projets de transport (Ligne)	Place Dupuis 7
Louis-Félix Picard Tartier	Gestion des immeubles Est	Place Dupuis 7
Lou-Qian Corriveau	Strat. Immob. et gestion espaces admin.	Place Dupuis 7
Sébastien Lavoie	Exploitation et pérennité des immeubles	Place Dupuis 7
Dominic Bérard	Laboratoire d'étalonnage et de répar.	Québec Lebourgneuf
Gabriel Montminy	Projets immobiliers - Est	Québec Lebourgneuf
Camille Driscoll	Projets immobiliers - Centre-Sud	Richelieu/Beauharnois
Erick Eloy Sanchez Garcia	Services-conseils Énergie	Richelieu/Beauharnois
Judy Halabi	Projets d'amélioration	Richelieu/Beauharnois
Janos Pattantys	Orientations arch. num. télésurveillance	Siège Social 1
Alexandre Poudrier	Intelligence donnée & outil techno	Siège Social 2



PAR **JONATHAN AUBIN, ING.**
Trésorier

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 14 août, il y avait 2 422 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

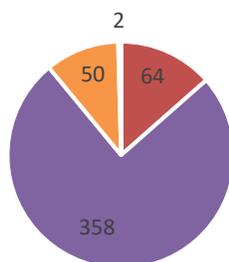
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- Le SPIHQ compte 22 % de femmes ingénieures à Hydro-Québec, une proportion assez stable depuis plusieurs années, alors que la moyenne au Québec se situe plus autour de 16 % 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.

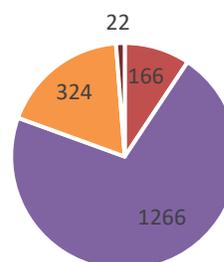
	2021-05-11		2021-08-01		2021-11-22		2022-02-28		2022-05-08		2022-08-14	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	5	0,3 %	4	0 %	5	0 %	3	0 %	3	0 %	3	0 %
Classe 5 *	1	0,1 %							1	0 %	1	0 %
Classe 6 *	74	3,6 %	83	4 %	88	3,5 %	84	4 %	89	4 %	95	4 %
Classe 7 *	64	3 %	68	3 %	64	2,5 %	69	3 %	71	3 %	71	3 %
Niveau I	200	9 %	213	9 %	247	11 %	259	11 %	247	10 %	230	10 %
Niveau II	1452	66 %	1499	67 %	1528	66 %	1557	65 %	1598	66 %	1624	67 %
Niveau III	370	17 %	361	16 %	371	16 %	378	16 %	375	16 %	374	15 %
Niveau IV	22	1 %	24	1 %	24	1 %	24	1 %	24	1 %	24	1 %
Total	2188		2252		2327		2374		2408		2422	
Hommes	1720	79%	1765	78 %	1824	78 %	1860	78 %	1885	78 %	1899	78 %
Femmes	468	21 %	487	22 %	503	22 %	514	22 %	523	22 %	523	22 %
Permanents	1851	85 %	1893	84 %	1918	82 %	1933	81 %	1950	81 %	1951	81 %
Temporaires	337	15 %	358	16 %	409	18 %	441	19 %	458	19 %	471	19 %

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

Répartition des niveaux pour les 474 femmes



Répartition des niveaux pour les 1778 hommes



■ N1 - 14 % ■ N2 - 76 % ■ N3 - 11 % ■ N4 - 0%

■ N1 - 9 % ■ N2 - 71 % ■ N3 - 18 % ■ N4 - 1 %

VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER AU SEIN DE VOTRE SYNDICAT ?



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

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

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

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

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

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

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

Venez rejoindre les rangs de l'équipe du SPIHQ !

APPEL À TOUS

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

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

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

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