

L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

ÉDITORIAL :
**L'INCLUSIVITÉ: NOUS SOMMES LÀ
POUR PASSER DE LA PAROLE AUX ACTES**

L'AN 1 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SPIHQ
UNE QUATRIÈME AG VIRTUELLE
RÉFLEXION DU COMITÉ GFÉ SUR LE FONDS D'ÉVENTUALITÉ
LE CODE D'ÉTHIQUE D'HYDRO-QUÉBEC ET LES MÉDIAS SOCIAUX
RÉGIME DE RETRAITE D'HYDRO-QUÉBEC (RRHQ)

Des solutions!

DÉCOUVREZ LES APPLICATIONS DÉVELOPPÉES
AVEC VOUS, POUR VOUS!

Swagelok

Groupe Swagelok Québec

SONDAGE ÉNERGÉTIQUE

Nos inspecteurs certifiés mesurent et quantifient les fuites. Un service de consultation et de solutions complémentaires est également disponible.



SERVICES D'ASSEMBLAGES

Nous offrons aussi des services d'assemblages. Nos compétences et connaissances englobent, mais sans s'y limiter, les applications hydroélectriques suivantes:

Panneaux de freinage

Panneaux d'injection d'huile

Systèmes oléopneumatiques

Panneaux pour la prise de pression - piézométrie

NOUVEAU CALENDRIER DE FORMATIONS Disponible en ligne!

Vous pouvez désormais vous préinscrire à notre formation Installation de raccords à tube + Cintrage de tube via notre nouveau calendrier de formations en ligne. Nos prochaines séances : 15 mars, 19 avril, 17 mai et 14 juin

Nous sommes accrédités par Emploi-Québec



Volume 59 Numéro 1

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

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

Coordonnées du SPIHQ

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

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

Comité Communications et formation syndicale

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

Révision et correction d'épreuves

SPIHQ

Couverture

Photo : Centrale Mitis 1 à Price dans le Bas-Saint-Laurent. Mise en service par la Compagnie de Pouvoir du Bas-Saint-Laurent en 1923 (6MW), acquise par HQ en 1963 puis rénovée dans les années 1990. Dominic Lafontaine-Poirier, ing.

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

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

Parutions en 2023

- Printemps : Vol. 59 no 1
- Été : Vol. 59 no 2
- Automne : Vol. 59 no 3
- Hiver : Vol. 59 no 4

4
L'INCLUSIVITÉ : NOUS SOMMES LÀ POUR PASSER DE LA PAROLE AUX ACTES
Par le Bureau

5
UN MOT DE NOTRE PDG
Par Sophie Brochu

6
L'AN 1 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SPIHQ
Par Georges Loisel, ing.

9
UNE QUATRIÈME ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE
Par Jonathan Aubin, ing.

12
RÉFLEXIONS DU COMITÉ GFÉ SUR LE FONDS D'ÉVENTUALITÉ À QUOI SERT LE FONDS ? QUAND RÉAGIR ?
Par Sébastien Guillon, ing.

15
LE CODE D'ÉTHIQUE D'HYDRO-QUÉBEC ET LES MÉDIAS SOCIAUX PRUDENCE ! UN NOUVEAU RETOUR D'EXPÉRIENCE
Par Charles Ouellet, ing. M.Sc.A.

17
HOMMAGE À ANDRÉ SAUVÉ
Par Louis Champagne, ing., FIC



Photo :
Dominic Lafontaine-Poirier, ing.

19
RÉGIME DE RETRAITE D'HYDRO-QUÉBEC (RRHQ) VOUS EN AVEZ BEAUCOUP PLUS POUR VOTRE ARGENT. ÉTUDE CANADIENNE
Par Sébastien Guillon, ing.

23
COMPTE D'ÉPARGNE LIBRE D'IMPÔT POUR L'ACHAT D'UNE PREMIÈRE PROPRIÉTÉ (CELIAPP)
Par Johanne Milette
Coordonnatrice
Caisse Desjardins Hydro

25
CHRONIQUE BENEVA

26
ASSURANCES SANTÉ HQ ET LE DILEMME DU DÎNER THE INEFFICIENCY OF SPLITTING THE BILL
Par Sébastien Guillon, ing.

29
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE Candidatures

32
ÉCHOS DES COMITÉS

35
BIENVENUE PARMIS NOUS
Par Daniel Beaulieu, ing.

36
RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU
Par Jonathan Aubin, ing.

37
LE SPIHQ A BESOIN DE VOUS

L'INCLUSIVITÉ : NOUS SOMMES LÀ POUR PASSER DE LA PAROLE AUX ACTES

Ces dernières années, nous avons été saturés de communications concernant l'inclusivité : affiches, courriels, intranet, conférences et vidéos. Mais au-delà de cette campagne publicitaire, qu'arrive-t-il quand les grands principes font face à la réalité, quand « the rubber meets the road »?

Par un heureux hasard, nous avons des suggestions à proposer à la direction à cet effet. En premier lieu, le processus d'embauche fait une grande part à la subjectivité et cela cause de nombreuses frustrations aux membres ainsi qu'aux potentiels futurs membres. On peut aussi se questionner sur les impacts sur l'organisation quand la sélection des ressources humaines laisse une grande porte ouverte à des choix influencés par des critères qui n'apportent aucune valeur ajoutée à l'entreprise. Au contraire, personne ne le dira officiellement, mais tout laisse croire que certaines candidatures optimales pour l'entreprise sont laissées de côté pour faire place à des candidatures où des critères plus obscurs sont priorisés. Des postes avec une photo, c'est un secret de polichinelle! Dans un contexte où l'entreprise clame haut et fort que l'inclusivité est une priorité, comment expliquer que des informations aucunement pertinentes pour évaluer un candidat soient néanmoins présentes dans les dossiers de candidatures? Pire, ceux-ci sont essentiellement des critères de discrimination justement dénoncés par l'approche inclusive : nom permettant de déduire l'origine, âge, sexe, etc. En quoi ces informations sont-elles pertinentes pour déterminer si un candidat a le profil recherché?

Il serait difficile de sortir entièrement l'hommerie de ce processus mais il ne faut pas faire preuve de laxisme en attendant la solution parfaite car toute amélioration incrémentale sera un acquis appréciable. À cet effet, le SPIHQ propose que les candidatures soient anonymisées. On objectera qu'il restera possible de façon détournée d'identifier des candidats mais différents moyens et différentes approches existent pour tendre vers cet objectif. Après tout, malgré l'ampleur extrême du marketing fait sur l'inclusivité, Hydro-Québec est à la traîne quand vient le temps de le concrétiser dans son processus d'embauche. Le bon côté est qu'elle pourra bénéficier du travail déjà réalisé par les précurseurs dans ce domaine.

À cet effet, le SPIHQ offre toute sa collaboration afin que l'entreprise puisse mettre en pratique ses objectifs par des avancées concrètes. Anonymiser les candidatures, ce n'est pas juste un outil pour alimenter une campagne publicitaire, c'est un moyen que se donnerait l'entreprise afin de s'assurer de recruter les meilleures ressources disponibles, peu importe le genre, la couleur, le sexe, l'ethnie, les croyances, les besoins spéciaux, etc. (ou son équipe de hockey préférée!). Tous y gagneraient : la réelle inclusivité des personnes, qui permet l'inclusivité des gains qui en découlent, passe nécessairement par le retrait pur et simple de toute information qui ne fait que nourrir la discrimination.

Le Bureau



NICOLAS
CLOUTIER, ING.
Président



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



FRANÇOIS
MORASSE, ING.
2^e vice-président



DANIEL
BEAULIEU, ING.
Secrétaire



JONATHAN
AUBIN, ING.
Trésorier



Avant l'annonce du départ de Sophie, nous avons une rencontre annuelle planifiée entre elle et moi. Durant notre rencontre du 8 février dernier, Sophie a accepté sans hésitation de vous partager quelques mots. Merci Sophie.

Nicolas

UN MOT DE NOTRE PDG



PAR SOPHIE
BROCHU

Présidente-directrice générale
Hydro-Québec

Chers collègues,

Votre président, Nicolas Cloutier, a eu la gentillesse de m'inviter à partager quelques mots avec vous avant mon départ.

Voilà donc pour moi l'opportunité de redire combien les trois dernières années m'ont appris sur un nombre incalculable de sujets. Très souvent, l'un ou l'une d'entre vous étiez là pour expliquer, réfléchir avec moi et mes collègues de l'équipe de direction. Pour donner un sens physique et financier à nos discussions bien sûr, mais également un sens humain à nos décisions collectives.

Car, c'est bien cela le défi de l'ingénieur(e) : pour être capable de construire des ponts entre deux rives, il faut avant tout le faire entre les gens pour ainsi, prioriser le bien commun avant le bénéfice individuel.

Pour votre générosité de temps et de pensée envers moi, je vous dis merci.

Allez, je vous souhaite la plus belle des continuations, prenez bien soin de vous. Prenez bien soin d'Hydro.

Sophie



L'AN 1 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SPIHQ



PAR **GEORGES
LOISELLE, ING.**

Membre du comité
Ad hoc Gouvernance et éthique et
responsable du comité
Ad hoc Recrutement

L'an dernier, l'Assemblée générale annuelle (AGA) a décidé de mettre en place un Conseil d'administration (CA). L'AGA 2023 nommera ses nouveaux administrateurs et administratrices pour la mise en place du premier CA du SPIHQ. Les Statuts du syndicat ont été modifiés pour encadrer cette nouvelle instance, qui sera constituée de treize (13) membres :

- Les cinq (5) membres du Bureau, qui constitueront l'exécutif du CA;
- Huit (8) nouveaux administrateurs(trices) nommés à l'AGA, dont quatre (4) mandats de 2 ans, et quatre (4) autres d'un an.
 - Pour les prochaines années, quatre (4) personnes seront donc nommées ou reconduites dans leur poste à chaque AGA.

Un article précédent ([L'Écho du printemps 2002, volume 58, no. 1](#)) a décrit la structure de ce CA, son distinguo avec le Conseil syndical (CS), et les avantages d'une telle instance pour le SPIHQ. En conformité avec les pratiques habituelles de gouvernance, le CS a créé un comité (comité ad hoc Recrutement) afin d'identifier, inviter et évaluer les candidatures qui pourraient former une équipe avec la diversité recherchée. Le comité jouera aussi un rôle d'accompagnement et de support au CA pour les premiers mois de fonctionnement de cette instance.

La proposition d'une liste de candidats(tes) à l'AGA nécessite un processus rigoureux et structuré. Le comité ad hoc Recrutement a proposé au CS de janvier la démarche suivante, qui a été retenue :

- Solliciter les candidatures par un envoi formel les invitant à assister à l'une des deux conférences-midi, organisées pour détailler les caractéristiques du CA;
- Tenir ces rencontres portant sur le diagnostic éthique de Me Lacroix, les droits, devoirs et qualités recherchées des membres d'un CA, et finalement décrire les principales tâches qui les attendent s'ils souhaitent contribuer à cette nouvelle instance;
- Répondre aux questions et commentaires et inviter les participants à soumettre formellement leur candidature;
- Recueillir les candidatures et les évaluer en fonction des qualités et expertises recherchées au CA;
 - Entre autres qualités et expertises recherchées: avoir une bonne connaissance de l'histoire récente du syndicat et de ses enjeux, une connaissance du fonctionnement et des mandats des comités, une connaissance d'Hydro-Québec, être agents de changement, constructeurs de consensus, habiles à conseiller, à challenger et à poser les bonnes questions, et surtout maîtriser l'assertivité;

- Composer une équipe diversifiée possédant toutes les qualités et expertises recherchées et permettant une complémentarité entre ses membres;
 - Il ne s'agit pas de classer les candidatures entre elles (ce sont toutes d'excellentes candidatures), mais plutôt de se concentrer sur la formation d'un groupe polyvalent et apte à orienter stratégiquement notre organisation. Rappelons que l'élaboration d'un plan stratégique sera une des premières tâches du CA;
 - Nous voulons aussi établir une liste de candidatures potentielles pour les prochaines AGA (ou désistements en cours de mandat), et l'alimenter en continu. Il est nettement préférable de bien connaître les personnes motivées par cette fonction pour les accompagner dans leur démarche, ce qui est difficile avec des candidatures spontanées. ;
- Communiquer le résultat de l'exercice aux personnes ayant soumis leur candidature, puis soumettre la liste des candidatures au CS pour adoption; la liste retenue fera l'objet de la proposition d'adoption qui sera soumise à l'AGA;
- Finalement, soumettre la proposition du CS à l'AGA 2023 pour adoption par les membres;
 - La notion d'adoption implique que l'AGA a toujours l'autorité de modifier la proposition à sa convenance et de choisir elle-même ses administrateurs(trices).

À la suite de l'AGA, nous aurons donc huit (8) administrateurs(trices) qui se joindront aux membres du Bureau pour former notre premier Conseil d'administration. Leurs priorités seront d'établir un Plan stratégique et de s'assurer de la réalisation du plan d'action qui en découle. Celui-ci inclura les éléments permettant de compléter les recommandations du diagnostic éthique. Les comités Surveillance, ad hoc Gouvernance et éthique, et ad hoc Recrutement soutiendront et accompagneront les membres de cette nouvelle instance pour sa première année de fonctionnement.

Au plaisir de vous voir à l'AGA 2023 pour ce moment historique.



+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

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

**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**

SPIHQ

UNE QUATRIÈME ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE



PAR **JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier

Mise en place de l'assemblée

Suite aux modifications du Statut 304 par le comité Surveillance, étant donné la pandémie de la COVID-19 et la décision unanime du Conseil Syndical, le SPIHQ tiendra son assemblée générale virtuellement, le 28 mars 2023. La même technologie numérique sera utilisée que lors des précédentes assemblées générales, mais avec quelques nouveautés présentées plus loin.

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

Comme toujours, vous pourrez utiliser un ordinateur, une tablette ou un téléphone intelligent et cela peu importe la plateforme d'exploitation de ces appareils. Par contre, à partir de cette année, il ne vous sera plus possible d'utiliser l'ordinateur d'Hydro-Québec autre que pour les fins d'identification avec votre courriel « @hydroquebec.com ».

Ce sera donc une prise 4. Tous les membres seront sur la même interface et n'auront rien à télécharger ni à installer. Sur le même écran il y aura, d'une part, l'équipe du Bureau et, d'autre part, la présentation pour l'assemblée ou l'un ou l'autre selon votre désir.

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

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

Cette assemblée sera l'occasion de répondre à nos obligations statutaires que sont la présentation des états financiers de l'exercice 2022 et l'approbation du Budget 2023, l'élection de 2 officiers syndicaux, l'élection des membres du comité Surveillance ainsi que l'entérinement officiel des délégués et délégués substitués.

Elle sera aussi l'occasion de voter sur les propositions émanant du comité Réflexion 3 et l'adoption de la liste des administrateurs pour le tout nouveau conseil d'administration du SPIHQ.



Pour l'ajout de points aux Affaires diverses nous comptons appliquer cette fois-ci le même principe adopté en conseil syndical et lors des AG 2021 et 2022 : l'ajout de points s'annonce avant la séance, pour permettre d'être plus efficace lors de l'assemblée. Cela évite du même coup un débordement de la boîte réservée aux commentaires.

Identifier les participants

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

Utilisation du vote

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

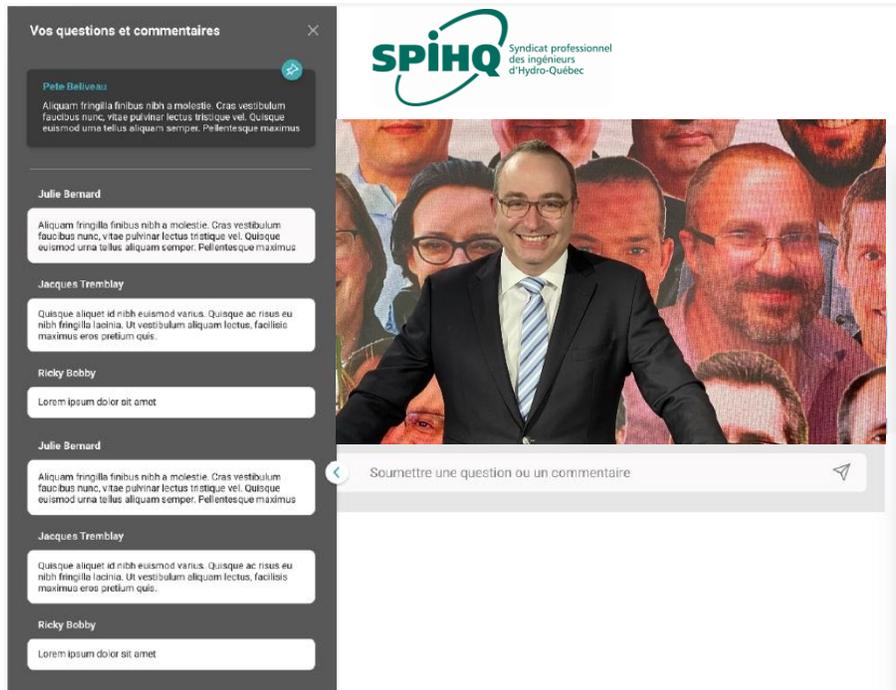
Appui des propositions

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

Communication avec les membres

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

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



En plus de la boîte « Commentaires », il sera toujours possible de « Prendre la parole » via la salle virtuelle aux endroits appropriés lors de la soirée, comme lors des 2 dernières AG. Vous pourrez ainsi débattre en direct avec les membres du bureau ou des comités.

Présentation lors de l'assemblée générale

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

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

Élections

Deux (2) postes d'officiers du Bureau seront à pourvoir par élection lors de l'assemblée du 28 mars prochain :

- 1^{er} Vice-président;
- Secrétaire.

Trois (3) postes au comité Surveillance sont aussi à pourvoir par élection lors de l'assemblée. Deux (2) postes pour un mandat de 2 ans et un (1) poste pour un mandat de 1 an.

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

Pour une troisième année, il sera aussi possible de présenter sa candidature directement « live » durant l'assemblée. Ce sera possible via la fonction « prise de parole » utilisée lors de l'assemblée générale 2021 et 2022.

Autres informations

- Le comité Surveillance ainsi que des membres modérateurs, en plus des techniciens de notre fournisseur, viendront prêter main forte aux membres qui pourraient éprouver des difficultés techniques durant la vidéoconférence.
- Nous nous assurerons qu'il y ait quelqu'un pour répondre à vos appels une heure avant l'assemblée et tout au long de celle-ci.
- En tout temps, si vous éprouvez des difficultés, appuyer sur le bouton « AIDE » et un technicien vous répondra en direct.

La tenue d'une assemblée générale virtuelle constitue une solution qui répond aux nouveaux Statuts et à la volonté d'une très grande proportion des membres du SPIHQ. Les informations présentées ici sont préliminaires. Il est possible que des changements doivent être faits, restez à l'affût de nos communications.

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

Merci de votre confiance.



RÉFLEXIONS DU COMITÉ GFÉ SUR LE FONDS D'ÉVENTUALITÉ À QUOI SERT LE FONDS ? QUAND RÉAGIR ?



PAR **SÉBASTIEN
GUILLON, ING.**

Responsable du comité
Gestion du Fonds d'Éventualité
et membre du comité
Avantages sociaux

Saviez-vous que le SPIHQ possède des placements financiers de plusieurs millions, appelés Fonds d'Éventualité et ce depuis 1995 ? Combien de millions !? Pourquoi faire ? Et pourquoi ne pas les avoir dépensés ? Des questions tout à fait légitimes discutées dans cet article.

Le comité GFÉ, responsable de gérer ce Fonds, s'est penché sur ces sujets. Nous allons présenter le résultat de ses réflexions sur l'utilité du Fonds et sur les valeurs cibles de l'actif à privilégier. L'approche a consisté à tenir compte des 28 années d'expérience dans une démarche d'amélioration continue.

En résumé, le Fonds d'Éventualité continue d'assurer au SPIHQ une indépendance et des ressources financières suffisantes lors de recours judiciaires. Des valeurs cibles sur la valeur de l'actif du Fonds sont précisées en termes de seuils minimum critique, minimum normal et maximum. L'atteinte ou le dépassement de ces seuils déclenchent des ajustements/actions selon différents échéanciers. Les montants et les seuils seront révisés à intervalles réguliers.

Les réflexions débutent par l'analyse historique du Fonds, puis sur les utilisations possibles du Fonds et par l'encadrement de la valeur de l'actif du Fonds.

Historique du Fonds

L'actif du Fonds d'éventualité a été constitué en 1995 avec un actif initial de 2 M\$ qui s'est rapidement développé jusqu'au début des années 2000 pour atteindre 4 M\$ en 2001. Par la suite, il s'est maintenu autour de 4-5 M\$. À la fin de l'année 2022, il s'élève à près de 5,66 M\$.

Comme indiqué dans l'Écho de 2018, « *le Fonds permet au SPIHQ de maintenir les ressources nécessaires face à un employeur tel qu'HQ, ce qui nous donne une capacité évidente de défendre les dossiers fondamentaux et améliorer par le fait même nos rapports de force dans nos relations de travail. Ceci vient consacrer le fait que le SPIHQ doit et devra faire tout en son pouvoir pour s'assurer de bien gérer son Fonds d'éventualité.* »

Le comité GFÉ a été créé pour gérer ce Fonds. Tout comme aujourd'hui, le mandat du comité était de gérer adéquatement le Fonds en choisissant les investissements appropriés et en faisant un suivi de leurs performances selon les pratiques habituelles de l'industrie.

Objectifs du Fonds

Même si le Fonds visait, à l'origine, à se prémunir face à des poursuites judiciaires, le comité s'est penché plus attentivement sur les utilisations possibles du Fonds. Essentiellement, il apparaît que **la raison d'être** du Fonds d'éventualité du SPIHQ est de :

- Servir de Fonds de réserve ;
- Défendre les membres dans des dossiers importants qui nécessitent des montants additionnels non-prévus au budget ;
- Entreprendre ou réagir face à des actions juridiques ou des recours ;

- Rappeler à l'employeur la capacité de réaction du SPIHQ, son indépendance face à des contraintes financières lors d'actions de l'employeur et augmenter son pouvoir de négociation ;
- Compenser l'absence d'affiliation du SPIHQ à une centrale syndicale ;
 - Par exemple, une centrale syndicale tel le SCFP peut fournir des moyens financiers supplémentaires à un syndicat affilié. Ce qui n'est pas le cas pour le SPIHQ qui est un syndicat indépendant d'ingénieurs.
- Être utilisé de façon ponctuelle, pour des raisons spécifiques, après approbation de l'Assemblée générale.

Pour le comité, le Fonds **ne sert pas à**

- (Pas) Être un fonds de grève
 - Le montant du Fonds est en effet insuffisant pour une indemnité de grève. Par exemple, un paiement par le SPIHQ d'un montant de 200 \$ par jour par membre, représente une facture de près de 500 000 \$ par jour.
- (Pas) Permettre des congés de cotisations annuelles
 - En effet, l'assemblée générale, en 2000, avait refusé de se donner un congé de cotisations d'un an qui aurait amputé d'environ de 900 000 \$ l'actif du Fonds. Elle a préféré conserver la valeur du Fonds intact pour assurer l'avenir du SPIHQ. L'assemblée, en 2007, a plutôt décidé d'augmenter les cotisations annuelles de 0,8 % à 0,9 % (ce qui représente près de 3 M\$ de revenu additionnel sur 15 ans).

Le Fonds est vu comme un moyen supplémentaire d'actions (à travers des dépenses exceptionnelles) sans mettre en péril le bilan financier du Syndicat (activités normales prévues au budget) pour assurer sa pérennité et garantir son futur.

Encadrement de la valeur de l'actif du Fonds

Contexte

Selon les utilisations identifiées précédemment par le comité, il est apparu la nécessité de seuils pour mieux encadrer la valeur de l'actif du Fonds d'éventualité et de préciser les actions à poser lorsqu'elles sont atteintes.

À cette fin, le comité a analysé les entrées/sorties du fonds depuis sa création et identifié les dépenses exceptionnelles assumées par le fonds. La dépense juridique la plus coûteuse fut celle du jugement des droits parentaux de l'ordre 500 000 \$ aux frais du SPIHQ.

Minimum critique de la valeur de l'actif

Le comité privilégie un montant minimal de la valeur de l'actif indispensable dans les éventualités de poursuite et comme rapport de force durant certaines causes ou lors de négociation. Notons, qu'historiquement, la valeur du Fonds n'a jamais été inférieure à 2 M\$.

Par exemple, un jugement différent dans les droits parentaux aurait pu coûter 1 M\$ plutôt que 500 000 \$. Il faut donc selon l'avis du comité garder en tout temps un montant minimal dans le fonds de deux retraits de 1 M\$ soit 2 M\$ ce qui est cohérent avec l'historique. À ce montant, il faut ajouter un facteur de sécurité similaire à la provision de stabilisation d'un régime de retraite. Celui-ci permet de tenir compte de l'impact de la fluctuation des marchés sur la valeur du Fonds. Le facteur de sécurité retenu est de 1,25, soit un montant supplémentaire de 500 000 \$.

$$\text{Minimum critique de l'actif} = (1 \text{ M\$} + 1 \text{ M\$}) \times (1,25)$$

$$\text{Minimum critique} = 2,5 \text{ M\$}$$

Le minimum critique est donc un montant de 2,5 M\$. C'est le minimum permissif d'actif dans le Fonds. Il ne peut être atteint sans devoir effectuer des ajustements.

Échéancier pour ajustements si valeur du Fonds < Minimum critique

Échéancier pour ajustements ≤ 2 ans

Selon le comité, l'atteinte de seuil critique devrait être corrigée rapidement et dans un intervalle de deux ans.

Minimum normal de la valeur de l'actif

Afin d'anticiper l'évolution négative de la valeur du Fonds, le comité privilégie un seuil minimum normal de la valeur de l'actif pour débiter des ajustements graduels et prévisibles.

Le montant minimum normal est la moyenne de la valeur du Fonds entre 2000 et 2011 (4 M\$) actualisé.

$$\text{Minimum normal} = 5 \text{ M\$}$$

Le comité indique un minimum normal de 5 M\$ qui reflète l'historique du Fonds.

Si le seuil minimum normal est atteint, le comité considère que des ajustements graduels sur le moyen terme doivent débiter. Un horizon de 5 ans permet de prendre le temps de réagir de façon appropriée selon le cycle ou le contexte financier.

Échéancier pour ajustements si valeur du Fonds < Minimum normal

$$\text{Échéancier} \leq 5 \text{ ans}$$

Selon le comité, l'atteinte de seuil minimum normal devrait donc s'ajuster sur une période de 5 ans.

Maximum de la valeur de l'actif

Préambule : le syndicat est un organisme sans but lucratif. Le cadre juridique actuel n'indique pas de montant ou de limite maximale de la valeur de l'actif dans le Fonds. Toutefois, le SPIHQ peut difficilement justifier une trop grande accumulation de la valeur de l'actif, un trop grand enrichissement financier du Fonds qui pourrait être négativement perçu par ses membres ou par le public.

Le comité privilégie de baliser le montant maximum de l'actif du Fonds selon le budget du SPIHQ afin de fournir une référence monétaire pertinente.

$$\text{Maximum} = 5 \times \text{Budget Annuel du SPIHQ}$$

Le comité a déterminé qu'un maximum de 5 fois le budget pouvait être une première proposition. Pour information, en 2022, le budget annuel du SPIHQ était de l'ordre de 3 M\$.

Le comité considère que l'atteinte du maximum est une très belle nouvelle pour tous les membres et devient un beau sujet de discussion sur l'utilisation d'un possible surplus.

Actions à prendre si valeur du Fonds > Maximum

Actions = Entamer une réflexion sur les actions à prendre

Le comité croit qu'il est prématuré d'identifier d'avance l'utilisation de surplus de fonds ni ses échéanciers et propose donc simplement d'entamer une réflexion sur les actions à prendre pour le réduire.

Révision des montants/seuils par le comité

Le contexte financier et économique évoluant, le comité considère qu'il est indispensable d'en tenir compte dans l'établissement des seuils et de s'ajuster selon l'évolution économique.

Révision quinquennale des seuils

Les montants (minimum critique, minimum normal et maximum) seront révisés par le comité GFÉ aux 5 ans lorsque les informations nécessaires seront disponibles et approuvées par les instances concernées.

LE CODE D'ÉTHIQUE D'HYDRO-QUÉBEC ET LES MÉDIAS SOCIAUX

PRUDENCE ! UN NOUVEAU RETOUR D'EXPÉRIENCE



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

Dernièrement, un ingénieur a reçu une mesure disciplinaire essentiellement, à ce qu'il était prétendu, pour ne pas avoir pris de précautions avant d'exercer une activité à l'externe où il était conférencier et où il a été identifié comme un employé d'Hydro-Québec dans la liste des conférenciers.

Pourtant, l'ingénieur avait avisé sa ligne de gestion bien avant sa participation à cet évènement à titre de conférencier, notamment en partageant sa présentation, de même que le lien internet de l'évènement.

Sa présentation ne mentionnait nullement Hydro-Québec et n'était aucunement en lien avec Hydro-Québec ni avec son emploi à Hydro-Québec.

Quant au lien internet de l'évènement, comme il est d'usage, on y trouvait l'agenda avec les sujets des présentations et les résumés du parcours professionnel des conférenciers. Dans le cas présent, l'organisme responsable de la conférence avait élaboré le résumé du membre à partir de son profil LinkedIn, pratique courante dans ce genre d'évènement. Or, ce résumé, disponible par le lien transmis par l'ingénieur, mentionnait entre autres qu'il était à l'emploi d'Hydro-Québec.

Par la suite, sa ligne de gestion a autorisé sa participation à l'évènement et n'a fait aucun commentaire et ni demande en lien avec ce résumé.

Nous cherchons toujours le ou les points du Code d'éthique sur lesquels Hydro-Québec pourrait s'appuyer pour la présente sanction. Le seul qui a éveillé nos soupçons considérant toutes les interprétations imaginatives et les contorsions dont la Direction peut faire preuve est le suivant :

En n'utilisant pas les biens et les ressources d'Hydro-Québec (par exemple : nom, logo, courriel, locaux, imprimantes, effectifs, outils, informations confidentielles) dans le cadre d'une activité externe, sauf avec la permission du Comité de coordination éthique¹.

Or, ici, ce n'est pas l'ingénieur qui a utilisé le nom d'Hydro-Québec, mais un tiers à partir d'informations puisées dans les médias sociaux. Nous accompagnons bien entendu l'ingénieur pour protéger ses droits. Toutefois, le but de cet article n'est pas de traiter de ce cas, mais de vous donner un exemple de sanction liée à l'identification comme employé d'Hydro-Québec dans les médias sociaux et l'usage qui peut en être fait par un tiers.

Devrions-nous effacer Hydro-Québec de notre vie dans les médias sociaux et est-ce réellement ce que l'entreprise souhaite? Qu'en est-il de notre sentiment d'appartenance, et de notre fierté d'être hydroquébécois ?

¹ Code d'éthique d'Hydro-Québec, p. 17

Membre du SPIHQ

Profitez de rabais exclusifs sur vos assurances auto, habitation et véhicules de loisirs.

C'est gratuit :

- assistance routière, en combinant l'assurance auto et habitation
- étalement des paiements : jusqu'à 26 versements

Demandez une soumission au beneva.ca/spihq ou au 1 855 441-6017.

beneva

Les assurances de dommages sont souscrites par Société d'assurance Beneva inc. et distribuées par Beneva inc., agence en assurances de dommages et ses partenaires autorisés. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. Certaines conditions et exclusions s'appliquent.
© Beneva inc. 2023 ^{MD} Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva inc. utilisées sous licence.



LIQUITECK



DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES ET DE PIÈCES

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



CENTRE DE SERVICE ET DE RÉPARATION AUTORISÉ

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

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL



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

50 ANS TENAQUIP

FOURNITURES, SOLUTIONS & ÉQUIPEMENT INDUSTRIELS

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

CANADA
LES SOCIÉTÉS
LES MIEUX
GÉRÉES

Membre platine



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

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

HOMMAGE À ANDRÉ SAUVÉ



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

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

Au mois d'avril 2022, j'apprenais que mon ami André Sauvé se trouvait à l'hôpital, aux prises avec une grave maladie. La personne qui m'avait informé ignorait où il se trouvait et de quoi il s'agissait. Comme je savais où il habitait, je n'ai pas eu à chercher bien longtemps. On m'a référé à un centre de soins palliatifs où on m'a poliment suggéré d'appeler sa famille. J'en savais bien assez; je l'avais manqué de peu. Comme j'ai subi de nombreuses hospitalisations pendant lesquelles André trouvait le moyen de me contacter pour avoir des nouvelles, j'avoue avoir été un peu frustré de l'avoir manqué ainsi. J'ai ensuite appris qu'il avait souffert d'un cancer du pancréas, assez foudroyant merci, qui ne lui a donné aucune chance. Deux ans plus tôt, au printemps 2020, nous étions à organiser un repas que les mesures de confinement de la pandémie nous ont forcés à reporter d'une saison à l'autre. Nous nous sommes parlé à quelques reprises au téléphone, mais nous n'avons jamais pu manger ensemble comme nous l'espérions. Nous nous connaissions depuis nos tout débuts à Hydro, en 1975. Ce n'est pas pour vous parler de cette longue amitié que je tenais à écrire cet article. Ce n'est pas non plus pour vous parler d'un ingénieur exceptionnellement compétent dans son domaine, engagé autant pour l'entreprise, pour ses confrères que pour sa communauté. C'est plutôt pour rendre hommage à un militant du SPIHQ, discret et efficace tout au long de sa carrière. Et aussi pour me situer vis-à-vis mon sujet; je sais que je ne suis pas objectif quand j'écris pour l'Écho, je le suis encore moins quand je parle de quelqu'un comme André.

André a toujours été impliqué dans sa communauté, au travail comme dans sa vie privée. Très jeune, et pendant longtemps, il a été pompier volontaire dans son patelin. Je crois que c'est par ce biais qu'il s'est intéressé à la santé et la sécurité au travail. Il devait suivre des formations régulièrement, axées parfois sur la prévention et la sécurité lors des interventions. Il en parlait volontiers.

La santé et la sécurité au travail sont encadrées par une loi révisée en profondeur au tout début des années 80. C'est à ce moment que seront introduits le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux et que seront créés les comités de santé et sécurité au travail. C'est donc tout naturellement qu'il s'est orienté vers la santé et la sécurité au travail. À la différence du Code du travail, qui prévoit et encadre le conflit comme moyen de résoudre les tensions entre les employeurs et les syndicats représentant leurs employés, la Loi sur la santé et la sécurité au travail prévoit la collaboration entre employeurs et syndicats comme moyen de prévenir les accidents de travail.

La santé et la sécurité au travail

Le SPIHQ n'a pas attendu la Loi pour s'intéresser à la santé et la sécurité au travail. Je me souviens d'une intervention du responsable de ce dossier à Place Dupuis, Roger Beauchemin, qui avait fait fermer Place Dupuis quand le système de ventilation a eu la fâcheuse idée de lâcher par une chaleur estivale torride.

Malheureusement, je ne me souviens pas si ce comité était autonome par rapport au Comité de relations de travail ou si c'était un comité de plein droit (je suis convaincu qu'il l'était à la fin des années 70, Roger venait faire rapport à ce qu'on appelait alors le Bureau de direction). André n'était donc pas le seul membre à s'intéresser à ce dossier, il ne l'a jamais été, mais c'est celui qui l'a été le plus longtemps. Un exemple personnel permettra d'illustrer le chemin parcouru en matière de santé et sécurité au travail.

À mes débuts, j'allais aux réunions de chantier des projets dont je m'occupais, et je devais aller visiter des postes pour vérifier des arrangements, des plaques signalétiques, etc. Je devais porter alors un chapeau de sécurité que m'avait fourni l'entreprise. C'était tout! L'été, j'y allais en sandales et bermudas, mais avec mon chapeau. Lors d'une de ces réunions, le coordonnateur construction, le responsable du chantier de l'époque, avait vertement tancé un entrepreneur dont les employés ne portaient ni chapeau ni souliers de sécurité. L'entrepreneur rétorqua qu'aucune loi ou règlement ne l'y obligeait et que son sous-traitant trouvait ça trop contraignant. Le coordonnateur construction confirma qu'il avait raison, mais qu'il devait bien lire le contrat qui le liait à Hydro-Québec. Comme le contrat exigeait que les travailleurs portent un minimum d'équipements de sécurité, le coordonnateur l'informa qu'il ne l'avertirait plus, que ce sous-traitant serait expulsé du chantier s'il récidivait. Lors de la réunion suivante, le coordonnateur expulsa le récidiviste sans ménagement.

C'était une autre époque! Je ne sais pas si aujourd'hui, je pourrais encore visiter des postes, même en tant que responsable de l'ingénierie. Et je rappelle que je ne suis pas entré en service lors de la création d'Hydro, en 1944, mais en janvier 1975!

Mais à cette époque, il fallait convaincre non seulement les patrons de la nécessité des moyens de prévention, mais aussi, et surtout, les employés. C'est ici que les qualités d'André ressortaient; non seulement son indiscutable compétence, mais aussi sa patience et ses dons de communicateur. Au travail comme au SPIHQ, devant une difficulté, par ses questions, ses commentaires, il en venait à convaincre ses interlocuteurs que c'est eux qui avaient trouvé la solution du problème dont ils discutaient. André aura participé aussi activement que discrètement à l'évolution des pratiques de santé et de sécurité au travail à Hydro. Il a été associé, sinon identifié, à ce comité tout au long de sa carrière.

De plus, comme il s'agissait d'un comité paritaire qui visait l'amélioration des mesures de prévention, lorsqu'il enquêtait sur un accident, il ne cherchait ni de coupable, ni d'innocent, ni à culpabiliser, ni à exonérer. Il m'avait confié les difficultés qu'il avait eues à tenir cette ligne lors de l'enquête qui avait suivi le décès de la seule de nos membres à être décédée des suites d'un accident de travail. Il avait bon espoir d'avoir réussi, mais il avait trouvé ce dossier particulièrement difficile.

André aura participé à cette évolution sans tambour ni trompette, dans le calme et la

sérénité, loin des discussions enflammées, voire des engueulades, des tables de négociation. Je crois qu'il s'agit d'un exemple très éloquent de l'adéquation entre les qualités d'un individu et le travail qu'il doit accomplir. Il a aussi participé à d'autres activités syndicales, comme délégué substitut ou responsable local des moyens de pression. Mais ces activités ont été éclipsées par son implication à la santé et sécurité au travail.

Enfin, dernier trait de caractère d'un individu hors norme : à mesure qu'il approchait de la retraite, il se préoccupait de transférer ses connaissances aux plus jeunes. Je lui disais à la blague de ne pas s'en occuper, tous les directeurs de nos divisions clamaient haut et fort sur toutes les tribunes qu'ils feraient tout leur possible pour effectuer un transfert de connaissance. C'est sans doute ce qu'ils ont fait, leur possible, puisque à ma connaissance rien n'a été fait de ce côté (quand les directeurs faisaient quelque chose, c'était l'impossible!). Plutôt que de les critiquer, André a choisi de venir les transférer bénévolement, se faisant rembourser ses coûts de transport. Il est venu travailler bénévolement quelques jours par semaine tant qu'il a pu alors qu'il était retraité.

Je vais m'en tenir à ces quelques exemples, qui résument ses contributions les plus marquantes au SPIHQ. Je souhaite à tous mes lecteurs de croiser un André Sauvé au moins une fois. Vous en deviendrez meilleur!

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.

RÉGIME DE RETRAITE D'HYDRO-QUÉBEC (RRHQ) VOUS EN AVEZ BEAUCOUP PLUS POUR VOTRE ARGENT ÉTUDE CANADIENNE



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

Nous avons vu qu'à Hydro-Québec notre régime de retraite à prestations déterminées (PD) est très économique selon une étude américaine (voir [Écho Été 2022 Vol.58 no2](#)). Ce type de régime (PD) est nettement plus efficace sur le plan économique grâce à la mise en commun des risques sur un grand nombre d'individus, avec un horizon de placement plus long ainsi que de frais moins élevés et des rendements financiers supérieurs. Nous en avons plus pour l'argent investi que dans d'autres types de régimes.

Nous présentons dans la deuxième partie de cet article la confirmation de ces constats par une étude canadienne, en précisant nos particularités. Nous n'avons pas discuté jusqu'à présent du système de retraite au Canada. Nous allons voir pourquoi il est une référence dans le monde.

Contexte

Cet article vise à vous confirmer les meilleures performances économiques d'un régime de retraite à prestations déterminées (PD) selon l'étude américaine, dans le contexte canadien, et sa supériorité au niveau mondial. L'étude canadienne⁽¹⁾ est très complète et couvre plus large que l'étude américaine. Elle fournit, précise, illustre tous ses points, ses hypothèses et ses références de façon transparente. Elle mérite d'être mieux connue au Québec car seul l'Observatoire de la retraite l'a vraiment détaillée⁽²⁾.

Objectif : une retraite décente

L'étude canadienne⁽¹⁾⁽²⁾ est intitulée *The value of a good pension : How to improve the efficiency of retirement savings in Canada* et date de 2018. Elle fut commandée par le régime de retraite des employés de la santé de l'Ontario (HOOPP). Elle analyse en détail le montant à accumuler pour obtenir une retraite acceptable en fonction des différentes options de régime et d'épargne. Le montant à atteindre vise à permettre une retraite décente.

L'objectif est déterminé en fonction qu'une retraite décente nécessite d'avoir accumulé un montant correspondant à un taux de remplacement de 70 % du salaire, c'est-à-dire de recevoir un revenu de retraite correspondant à 70 % de son salaire. Autrement dit, vous avez une retraite décente si votre revenu de retraite correspond au moins à 70 % du salaire que vous gagniez lorsque vous étiez au travail.

Cet objectif sera comparé selon différentes combinaisons d'épargne, soit individuelle, soit à travers des régimes de retraite privés de type prestations déterminées (PD) ou cotisations déterminées (CD).

Régime de Retraite – prestations déterminées (PD) et cotisations déterminées (CD)

Il existe deux types de régimes de retraite privés. Le régime à prestations déterminées (PD) et le régime à cotisations déterminées (CD).

Ces deux régimes de retraite visent à fournir des pensions, soit de l'argent à la retraite, financées à travers des cotisations et des investissements. Voici une brève description selon un rapport⁽³⁾ de la Banque du Canada.

Prestations déterminées (PD) : ils procurent aux participants des prestations calculées en fonction de leur salaire et de leurs années de service. Ils sont conçus pour fournir un revenu de retraite prévisible, c'est-à-dire que l'employeur s'engage à payer des prestations d'un montant calculé selon des critères préétablis. Celui-ci doit donc assumer les risques découlant de son engagement.

Cotisations déterminées (CD) : l'employeur ou les employés, ou les deux, cotisent à un compte individuel au nom de chaque participant, et les prestations sont établies sur la base du montant cotisé, plus le rendement et les gains de placements, moins les pertes réalisées et les charges du régime. Les prestations sont donc fonction du rendement, et, essentiellement, tous les risques associés à la production d'un revenu de retraite adéquat sont pris en charge par les participants.

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. 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.

Un régime de retraite performant basé sur le montant total à accumuler

Si l'objectif est de recevoir une retraite équivalente à 70 % du salaire, il faut des cotisations et injecter des sommes d'argent durant notre vie professionnelle dont le montant total varie en fonction de la performance du régime. Ainsi, un régime de qualité, ou performant, devrait nécessiter moins de cotisations, moins d'argent, qu'un régime de moins bonne qualité pour atteindre le même niveau de sécurité financière.

Comme précisé dans le rapport: *The value for money in a retirement arrangement can be measured by the efficiency with which today's savings generates tomorrow's retirement income, In other words, how much does a person need to save, over a lifetime, to meet their retirement goals ?* (Traduction libre : la valeur monétaire d'un plan de retraite peut se mesurer par l'effet de la cotisation, l'épargne d'aujourd'hui sur le revenu de retraite futur. Autrement dit, quel montant une personne doit-elle épargner, sa vie durant, pour atteindre ses objectifs de retraite ?)

Méthodologie de l'étude

Afin de calculer le montant total des cotisations nécessaires pour atteindre un niveau de vie décent, les auteurs utilisent un cas représentatif, soit celui d'une travailleuse de la santé canadienne nommée Sophia. Sophia travaille jusqu'à 65 ans et gagne, à 25 ans, un revenu annuel de 40 000 \$, indexé à 3 % par année, avant de décéder à 92 ans.

Les différents scénarios sont basés sur 5 possibilités différentes de plans de retraite allant d'une approche complètement individuelle à une approche de régime de retraite de type CD et PD selon des entreprises de grandeur variable.

Résultats – Combien à accumuler et efficacité des cotisations

Après simulation et analyse, la cotisation totale, combien à accumuler pour avoir 70 % de son revenu, et le revenu de retraite généré par dollar cotisé sont déterminés pour chaque plan de retraite. Le bilan est indiqué dans le tableau suivant :

	Approche Individuelle	Régime CD d'une PME	Régime CD d'une grande entreprise	Grand régime mutualisant les risques	Régime PD de la fonction publique
Cotisations totales nécessaires (incluant celles de l'employeur) (M\$)	1,2	1,05	0,79	0,39	0,31
vs approche Individuelle	1	0,88	0,66	0,33	0,26
Revenu de retraite par dollar cotisé	1,7	1,94	2,58	4,19	5,32
vs approche Individuelle	1	1,1	1,5	2,5	3,1

Le tableau indique, par exemple, que pour offrir à Sophia une retraite à 70 % de son salaire, il faut une cotisation totale (incluant l'employeur) d'un montant total de 0,31 M\$ pour un régime à prestations déterminées (PD) de la fonction publique et de 1,05 M\$ pour un régime à cotisations déterminées provenant d'une PME. Le plus coûteux reste l'épargne individuelle avec un montant à accumuler de 1,2 M\$. En termes de montant, le plus économique est le régime PD qui est 3,8 fois ($=1/0,26$) moins coûteux que l'individuel.

Pour chaque dollar cotisé, le plan de retraite augmentera le revenu de retraite de 1,7 fois au niveau individuel à 5,32 fois avec le régime à prestations déterminées de la fonction publique. Le régime PD est celui qui fournit le plus de revenu 3,1 fois supérieur à l'individuel.

En résumé, le régime à prestations déterminées nécessite le moins d'argent et rapporte le plus pour atteindre un revenu de retraite de 70 % de son salaire.

Les 5 déterminants de la performance d'un régime de retraite

L'étude indique les principaux facteurs qui affectent le montant disponible à la retraite. Ils ont directement un impact financier et monétaire très tangible.

Quels sont les facteurs qui influencent le montant total à accumuler ? Le montant total va dépendre de 5 facteurs déterminants⁽²⁾ :

- **Cotisations tôt en carrière et régulières** : Les cotisations, dans le cas individuel, ont tendance à commencer plus tard dans la carrière, à être moins importantes et à être réalisées de manière moins assidue que des cotisations obligatoires ou automatiques d'un régime collectif CD ou PD.
 - Par exemple 67 % des travailleurs ne bénéficiant pas d'un régime affirmaient avoir moins de 1 000\$ d'épargne, contre 9% pour ceux membre d'un régime.
- **Frais et coûts** : Les frais et coûts d'administration d'un bon régime tendent à être significativement plus faibles que pour les particuliers.
 - Par exemple, les frais de gestion des fonds commun de placement sont en moyenne de 2,14 % pour les clients et de seulement entre 0,5-2,1 % dans un régime.
- **Décisions d'investissements** : dans un régime, les investissements sont réalisés par des professionnels, ce qui génère de meilleurs résultats que lorsque des décisions sont prises par les individus.
 - Par exemple, les mauvaises décisions des investisseurs canadiens dans les fonds communs de placement leur ont coûté 1,09% de rendement le faisant passer de 8,42 % à 7,33%.
- **Gouvernance fiduciaire** : les investissements gérés par les caisses de retraite, qui ont l'obligation d'investir l'épargne dans le meilleur intérêt des membres, affichent un meilleur rendement que celui des fonds communs de placement gérés par les institutions financières privées, qui doivent aussi prendre en compte les profits de leurs actionnaires.
 - Par exemple, une amélioration du rendement entre 1 % et 2 % est due aux pratiques de bonne gouvernance.
- **Mutualisation des risques** : les stratégies utilisées par les individus afin de se prémunir du risque de survivre à leur épargne et du risque de dévalorisation de leurs investissements coûtent cher, contrairement aux stratégies de mutualisation des risques adoptées par le régime PD.
 - Par exemple, la mutualisation du risque de dévaluation des investissements fait épargner environ 11 % de cotisations aux membres.

Impact monétaire des 5 déterminants

Pour Sophia, les 5 déterminants ont été quantifiés. Le plus important est la *mutualisation du risque*, suivi des *frais et coûts*, des *décisions d'investissements*, d'une *bonne gouvernance* et le moins important est *cotisations tôt en carrière et régulières*.

La *mutualisation du risque* reste LE facteur le plus important pour Sophia, car elle n'a pas à épargner pour des années qu'elle ne vivra pas et ses cotisations peuvent être investies, à sa retraite, dans un portefeuille plus diversifié et plus risqué, générant de meilleurs rendements.

En détail, le montant total nécessaire à accumuler pour avoir une retraite décente par l'approche individuelle, la plus chère, est de 1 200 000 \$. Les cotisations, épargner plus tôt et être discipliné, permettent de réduire ce montant de -32 000 \$. L'accès à des frais, coûts plus faibles permet de le soulager de -275 000 \$. De bonnes décisions d'investissements réduisent le montant de -116 000 \$. Une bonne gouvernance apporte une baisse de -66 000 \$. Enfin, la mutualisation des risques de longévité et de dévalorisation d'investissements fait épargner -397 000 \$. Au final, le régime PD, le plus économique, réduit le montant initial de 1 200 000 \$ à seulement 315 000 \$. Une sacrée différence !!!

Autrement dit, la participation de Sophia à un régime PD génère des économies d'environ 900 000 \$ sur l'ensemble de la vie par rapport à une approche individuelle typique. Pour des niveaux de revenu et de sécurité similaires, il en coûte donc presque quatre fois moins cher.

Le régime PD au Canada - une référence mondiale

Le régime PD sert de référence mondiale lorsqu'il s'agit de définir « un bon régime ». De grandes publications comme *The Economist*, *Fortune* and *The Financial Times* ont souligné cette approche unique et son succès. Un rapport⁽⁵⁾ de la Banque Mondiale appelle les régimes à PD, le plus souvent présent dans les organismes publiques, le « modèle canadien de retraite » (*Canada-model pension*) et en fait une référence. Celui-ci a les caractéristiques suivantes : *independent governance, scale, in-house management, diversification, talent (at board and management levels), and a long time horizon. Additionally, Canada-model pension funds tend to have higher exposure to alternative asset classes such as real estate, infrastructure, and private equity, and they often invest directly in these asset-classes. The governance of Canada-model plans is a key element that differentiates them from other large pension funds.* Le régime PD d'Hydro-Québec répond bien à cette définition.

Cette gouvernance « canadienne » a des effets très concrets et positifs au niveau mondial. Comme indiqué dans une recherche, en 2017, de K. Ambachtsheer and CEM Benchmarking⁽⁴⁾, *over the past decade, pension funds with Canada-model characteristics have outperformed a passive reference portfolio and their peers by an average of 0,6 % and 0,5 % per year, respectively (...). Canada-model pension plans, distinguished by their strong governance, have produced additional net return compared within 132 large global pension funds.* Autrement dit, la valeur ajoutée du modèle canadien a été nettement supérieure à de grands fonds de pension mondiaux. Un très beau succès !!

Conclusion

Le régime à prestations déterminées (PD), comme à Hydro-Québec, et sa gouvernance permettent d'obtenir des performances remarquables reconnues mondialement. Nous avons vu que c'est le cas, au niveau du montant à accumuler le plus faible et à sa grande efficacité : un dollar investi produit 5 fois plus de revenus de retraite et au niveau mondial, devenu une référence où le « Canada-model pension » se classe parmi les meilleurs.

Encore une fois, il faut le dire, le redire, la performance financière de notre régime de retraite dépasse allégrement tous les autres. Elle est des plus économiques et des plus efficaces ! Comme on dit, chaque dollar canadien investi, rapporte gros dans le monde !

Référence

(1) The value of a good pension – How to improve the efficiency of retirement savings in Canada, (2019) Healthcare of Ontario Pension Plan. (<https://hoopp.com/home/pension-advocacy/research/most-efficient-way-to-save-for-retirement>)

Condensed report :

(<https://hoopp.com/docs/default-source/about-hoopp-library/advocacy/the-value-of-a-good-pension-condensed.pdf>)

Full report :

(<https://hoopp.com/docs/default-source/about-hoopp-library/advocacy/the-value-of-a-good-pension-102018.pdf>)

(2) Le savant et la politique, Riel Michaud-Beaudry, Bulletin de la retraite (Mars-Avril 2021).

(<https://observatoire-retraite.s3.ca-central-1.amazonaws.com/site/bulletins/Bulletin-no-47.pdf>)

(3) Pour un renforcement de la viabilité des régimes de retraite à prestations déterminées, J. Armstrong et J. Selody, Revue du système financier (Déc. 2005), Banque Du Canada. (<https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2012/01/rsf-1205-armstrong.pdf>)

(4) The 'Canada Model' for Pension Fund Management : Past, Present and Future, Keith Ambachtsheer, The Ambachtsheer Letter (August 1, 2017). (https://kpa-advisory.com/userfiles/Ambachtsheer_JPM_article_April_2021_1.pdf)

(5) The Evolution of the Canadian Pension Model : Practical Lessons for building World-Class Pension Organizations', World Bank Group (2017).

COMPTE D'ÉPARGNE LIBRE D'IMPÔT POUR L'ACHAT D'UNE PREMIÈRE PROPRIÉTÉ (CELIAPP)



PAR **MANON
MILETTE.,**

Coordonnatrice, Caisse
Desjardins Hydro
Planificatrice financière et
représentante en épargne collective
pour Desjardins Cabinet de services
financiers inc.

En 2022, le gouvernement du Canada a annoncé la création d'un nouveau régime enregistré qui permettra d'épargner à l'abri de l'impôt en vue de l'achat d'une première maison.

Ce nouveau régime entrera en vigueur le 1^{er} avril 2023. Cependant, les institutions financières doivent se préparer pour respecter toutes les règles régissant ce nouveau régime.

Nous ne sommes pas en mesure de dire encore à quel moment les institutions financières seront prêtes à offrir le produit.

Ce sera assurément en 2023.



LES GRANDES LIGNES DE CE NOUVEAU RÉGIME

Conditions d'admissibilité

Pour ouvrir un CELIAPP, un particulier devra être résident du Canada et être âgé de 18 ans et plus. De plus, le particulier ne devra pas avoir occupé une habitation, comme lieu principal de résidence, qui lui appartenait ou qui appartenait à son époux ou conjoint de fait actuel, à aucun moment durant la partie de l'année civile précédant l'ouverture du compte, ni à tout moment durant les quatre années civiles précédentes.

Droits de cotisations

Le plafond annuel de cotisation sera de 8 000 \$, et le plafond à vie sera de 40 000 \$. Si les cotisations maximales sont versées chaque année, ce montant sera atteint après cinq ans. ET Les cotisations versées dans un CELIAPP donneront droit à une déduction qui diminuera d'autant le revenu imposable. Un particulier pourra reporter les parties inutilisées de son plafond annuel de cotisation jusqu'à concurrence de 8000\$.

Est-ce que les retraits du CELIAPP seront imposables?

Les sommes retirées ne seront pas imposables si elles servent à l'achat d'une habitation admissible (sous certaines conditions). Elles le seront si elles sont utilisées à toute autre fin. Tout compte CELIAPP devra être fermé au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit celle du premier retrait admissible.

Transfert du REER vers le CELIAPP

Vous pourrez transférer de l'argent du REER vers le CELIAPP, et ce, sans conséquences fiscales, sous réserve des plafonds annuel et à vie du CELIAPP. Cependant, cette option réduira les droits de cotisations CELIAPP, sans rétablir les droits de cotisation REER du particulier, et ne permettra pas une nouvelle déduction.

Période maximale de détention d'un CELIAPP

Si l'argent n'a toujours pas été utilisé pour l'achat d'une première propriété admissible, le CELIAPP cessera d'être un CELIAPP après le 31 décembre de l'année au cours de laquelle le premier des événements suivants surviendra :

- Le 15^e anniversaire de l'ouverture du premier CELIAPP;
- Le détenteur du compte atteint l'âge de 71 ans.

Les sommes pourront :

- Être transférées vers un régime enregistré d'épargne retraite (REER) ou un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR), sans affecter les droits de cotisations REER et sans payer d'impôt l'année du transfert, ou
- Faire l'objet d'un retrait imposable.

CELIAPP ou RAP

Vous n'aurez pas à choisir entre ces deux régimes, car il sera possible d'utiliser à la fois le RAP et le CELIAPP pour l'achat d'une première propriété admissible.

« Consultez l'un de nos conseillers pour savoir quelle est la meilleure stratégie selon votre situation personnelle, familiale et financière. »



Notre force : bien vous connaître

Découvrez des services financiers adaptés à votre réalité professionnelle

514 289-3500 1 800 340-1322
desjardins.com/caisse-hydro

 **Desjardins**
Caisse Hydro



Pourquoi votre assurance auto coûte-t-elle plus cher?

Voilà, une autre tâche rayée! Vous réglez des démarches ces jours-ci, comme renouveler votre assurance auto. Vous constatez que vous la paierez plus cher cette année : est-ce normal? Cherchons à comprendre ce qui se passe.

Un changement dans votre dossier

Le montant que vous payez pour votre assurance auto varie selon divers facteurs.

- Avez-vous changé de véhicule cette année? Son âge et son modèle entrent en ligne de compte.
- Vous roulez plus qu'avant. Par exemple, vous prenez désormais votre auto pour aller au bureau au lieu de faire du télétravail.
- Un nouveau conducteur s'ajoute à votre dossier.
- Vous avez fait une réclamation d'assurance auto. Les statistiques montrent que vous devenez alors plus à risque qu'un deuxième incident survienne dans les années suivantes.

Ces changements à votre dossier peuvent faire varier le prix que vous payez pour l'assurance auto.

Vous n'avez rien changé? D'autres facteurs externes l'influencent aussi.

Les changements climatiques

Les phénomènes météo extrêmes causent de plus en plus de sinistres chaque année. En voici qui pourraient vous amener à réclamer :

- grêle
- verglas
- vents violents
- pluies abondantes
- inondation
- conditions hivernales difficiles (comme une tempête de neige qui nuit à la visibilité)

Ces événements influencent la fréquence et le coût des réclamations en assurance – ce qui se reflète sur les prix.

Des pièces plus dispendieuses

La technologie dans les voitures se complexifie. Il devient donc plus dispendieux de réparer ou de remplacer certaines de leurs pièces :

- caméras de recul
- avertisseurs d'angle mort
- dispositifs automatiques de détection de la pression dans les pneus, etc.

Ces dépenses en hausse pèsent à leur tour sur le coût de l'assurance.

Les enjeux de main-d'œuvre (et de formation)

Refrain connu : la pénurie actuelle de main-d'œuvre touche divers secteurs.

Comme les salaires augmentent pour attirer des travailleurs, on paie les services d'une mécanicienne ou d'un carrossier plus cher – ce qui paraît sur la facture des réclamations.

La diversité des technologies utilisées dans les véhicules oblige aussi la main-d'œuvre à se spécialiser et à rester à jour. Les formations, à leur tour, influencent les coûts.

Chers, les sinistres! Les calculs le confirment : selon le Groupement des assureurs automobiles, le coût moyen des réclamations lors d'une collision a augmenté de 9,3 % de 2010 à 2020.

Une hausse qui s'explique

Quelle que soit la compagnie, votre assurance auto risque de coûter un peu plus cher que l'an passé. Les raisons qui expliquent cette hausse sont multiples.

Vous détenez heureusement une autre carte dans votre jeu : comparez les soumissions, et informez votre assureur des changements qui touchent votre dossier. Une bonne surprise vous attend peut-être!

beneva

ASSURANCES SANTÉ HQ ET LE DILEMME DU DÎNER

THE INEFFICIENCY OF SPLITTING THE BILL



PAR **SÉBASTIEN**

GUILLON, ING.

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

Dépassé un certain montant¹, les assurances santé offertes par Hydro-Québec deviennent à la charge de l'ensemble des participants. En simplifiant, les dépenses de chacun sont assumées par l'ensemble des participants et donc si tout le monde augmente sa consommation, les coûts et les cotisations vont nécessairement augmenter pour tous.

Au niveau des assurances, si j'ai un faible risque d'avoir un accident qui serait très pénalisant financièrement, j'ai tout avantage à m'associer à un pool ayant suffisant de personnes pour réduire la facture d'assurance individuelle. C'est le principe de la mutualisation du risque (discutée dans L'Écho de l'été 2019, Vol. 55 no.2²). Lorsque la conséquence est trop importante, mutualiser le risque sur un grand nombre de personnes permet de réduire la facture de chacun.

Trop de consommation : coûteuse pour le groupe

Au niveau consommation des médicaments, soins et bien-être, est-ce toujours avantageux de se rassembler pour réduire le coût individuel ? Autrement dit, partager l'ensemble des factures permet-il une réduction de la facture pour chacun ? Intuitivement, la réponse semble être oui mais on saisit vite que si un individu consomme plus en groupe que s'il assumait seul la facture et que tout le monde fait la même chose, la réponse est bien différente. C'est bien ce qui peut arriver et malheureusement sans un incitatif de limiter sa consommation personnelle, l'augmentation des coûts devient plus probable.

Le dilemme du dîner

L'exemple du dilemme du dîner illustre bien cette problématique. C'est un scénario de la théorie des jeux qui se produit lorsque les joueurs acceptent de partager le coût d'un repas commun mais choisissent individuellement la valeur et le coût de leur commande. La théorie des jeux et les preuves expérimentales suggèrent toutes les deux que les gens auront alors tendance à choisir un repas plus cher pour eux-mêmes, sachant qu'une partie du coût sera supportée par les autres joueurs. La conséquence est que cela finit par agacer tous les joueurs en payant plus que s'ils avaient assumé seuls leur facture. Autrement dit, la facture individuelle est devenue plus élevée en groupe que si une personne avait elle seule assumé la facture de son propre repas !! Une bien mauvaise décision collective !!

L'expérience réelle

Cette tendance à vouloir consommer plus en groupe a été testée dans une expérience présentée dans un papier intitulé « The inefficiency of splitting the bill ». Le résultat, avec 24 personnes, est résumé dans le tableau suivant où les convives devaient indiquer le(s) choix dans un menu de restaurant s'ils assumaient seuls leur propre facture, s'il y avait un partage égal de la facture totale et si le repas était gratuit.

Moyenne	Pas de partage	Partage égal de la facture totale	Repas Gratuit
Facture par personne	37,30 \$	50,90 \$	82,30 \$
Ratio	1	1,36	2,21
Nbre d'item(s) commandé(s)	1,67	1,87	3

1 Dans les modules bonifiés et enrichis, la contribution d'Hydro-Québec correspond à 107 % des primes du module de base. Au-delà de ce montant, ce sont les participants des modules qui contribuent entre eux selon les dépenses de chacun.

2 Accessible sur le lien suivant https://issuu.com/spihq/docs/volume_55_num_ro_2



Le tableau indique qu'en moyenne, la personne qui assumait seule sa facture choisit un menu de 37,30 \$ avec une sélection de 1,67 item mais qu'en partageant la facture, le montant augmente à 50,90 \$ avec une sélection de 1,87 item et quand c'est gratuit la facture devient 82,30 \$ avec une sélection de 3 items.

Autrement dit, la facture initiale de 37,30 \$ augmente de 36 % pour le partage égal et de 221 % lorsque c'est gratuit !! Le nombre d'item normal est de 1,67 mais celui-ci monte à 1,87 avec partage et à 3 items lorsque le repas est gratuit.

Confirmation selon la théorie des jeux

Surpris ? La théorie des jeux le confirme. Sur Wikipédia - Dilemme du dîner, les calculs indiquent bien que si chaque individu préfère commander un repas plus cher pour augmenter sa satisfaction personnelle, au final, ce comportement individualiste fait gonfler la facture et tout le monde y perd. C'est inexorable.

Ce cas académique du dilemme du dîner illustre bien que le partage des dépenses en groupe ne reste intéressant que si chacun maintient sa consommation habituelle et qu'un individu ne consomme pas plus qu'à l'habitude. Il faut éviter de se dire que les autres nous aiderons à assumer le coût de notre consommation supplémentaire.

Conclusion

En conclusion, nous avons vu grâce au dilemme du dîner que les conditions gagnantes pour partager la facture sont rarement économiquement intéressantes si chaque individu se permet de consommer plus grâce aux autres. Une évidence utile à se rappeler.



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

avso@spihq.qc.ca



Solutions d'ingénierie adaptées,
innovatrices et durables



Pour des systèmes du bâtiment
en symbiose

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

514-383-3747 | bpa.ca

SAULNIER

WWW.SAULNIER-IND.COM

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

INFO SAULNIER@SAULNIER-IND.COM



TIMBERLAND: MAINTENANT ÉLECTRIQUE, ÉCOLOGIQUE, SILENCIEUX!

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



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

CANDIDATURES AU BUREAU – ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2023

POSTE DE 1^{er} VICE-PRÉSIDENT



Tombé dans la potion syndicale dès mon arrivée à HQ, je me suis engagé comme militant puis au Bureau il y a une douzaine d'années déjà.

Ces années ont été riches en expériences où j'ai contribué à un grand nombre de règlements et d'améliorations à nos conditions de travail. Mentionnons : le déplafonnement salarial de 2014-2018, le règlement des droits parentaux, la permanentisation d'environ 150 ingénieurs temporaires, le règlement pour les ingénieurs excédentaires de Gentilly, celui concernant le recours à l'externe et celui assurant l'implication des ingénieurs dans les travaux à HQD, la couverture des rendez-vous médicaux d'investigations ou de suivis (4MAE), la protection d'acquis et les gains de la convention collective 2019-2023 et l'intégration du télétravail à la Convention collective. Mais beaucoup reste à faire pour les négociations qui arrivent à grands pas.

Mes principaux objectifs sont :

- Favoriser la progression de l'ingénieur tout au long de sa carrière et faire reconnaître son rôle et la valeur de son expérience, notamment en faisant le bilan de l'implantation du nouveau processus de reclassification pour y apporter des améliorations ou des alternatives;
- Assurer un accès à un environnement de travail adéquat et à des conditions de télétravail équitables et flexibles selon vos obligations professionnelles et vos préférences;
- Faciliter la permanentisation des ingénieurs temporaires;
- Veiller, dans le contexte inflationniste actuel, à obtenir des ajustements salariaux conséquents.

À titre de premier vice-président, je m'engage à travailler pour ces objectifs avec la même passion, la même combativité et la même détermination, mais aussi pour la défense de vos droits et intérêts. Il ne faut pas oublier que c'est un travail d'équipe, avec mes collègues du Bureau et de la permanence, les militants et vous tous où le plaisir et la passion sont toujours au rendez-vous malgré le sérieux de notre engagement !

Pour conclure, je tiens à vous remercier de votre confiance répétée et je vous demande de la renouveler pour que nous continuions ensemble à défendre nos droits et à améliorer nos conditions de travail et pour que nous soyons reconnus à notre juste valeur.

Charles Ouellet, ing., M.Sc.A.
1^{er} vice-président



Après plus de 10 ans de militantisme à titre de délégué et comme membre et responsable de différents comités au SPIHQ, j'ai saisi l'occasion qui s'est présentée en octobre dernier de contribuer de façon accrue à notre syndicat à titre de Secrétaire au Bureau du SPIHQ. C'est donc avec quelques mois d'expérience et une plus grande connaissance de toute l'importance de ce rôle mais aussi des exigences pour l'accomplir adéquatement que je sou mets maintenant ma candidature à ce poste, cette fois-ci pour un mandat de 2 ans.

En plus d'avoir représenté la section Manicouagan-Matapédia, très diversifiée, militante et revendicatrice, j'ai contribué, entre autres, à titre de responsable des comités Avantages sociaux, Gestion du fonds d'éventualité, Gouvernance et éthique et Grieffs. J'ai ainsi pu servir les membres concernant différents enjeux dans l'ensemble du Québec et ce, dans tous les Groupes d'Hydro-Québec. Parallèlement à l'implication syndicale, le rôle de délégué m'a aussi permis de participer de façon active à la gestion de l'organisation.

Pour les deux prochaines années, j'aimerais continuer à apporter ma contribution afin de faire avancer les enjeux syndicaux mais aussi pour poursuivre les avancées réalisées dans l'évolution du SPIHQ. L'avènement du Conseil d'administration est un changement majeur mais il en découlera aussi un Conseil syndical qui sera maintenant pleinement concentré sur sa mission syndicale. Les opportunités seront grandes pour assurer la pérennité des acquis, outiller les militants dans leurs efforts et bonifier l'avenir du SPIHQ. Je sollicite donc votre appui afin de travailler à l'atteinte de ces objectifs.

Daniel Beaulieu, ing.
Secrétaire

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE VIRTUELLE

Le 28 mars 2023, à 17 h

DANS LE CONFORT DE VOTRE FOYER

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

UN LIEN VOUS SERA ACHEMINÉ PAR COURRIEL ULTÉRIEUREMENT

CANDIDATURE AU COMITÉ SURVEILLANCE



Chers collègues,

Mon nom est Eugenio Cuesta je travaille pour Hydro-Québec depuis 16 ans et j'occupe un poste dans l'équipe d'essais spéciaux-centrales depuis 9 ans.

Dans le cadre de la prochaine assemblée générale, je solliciterai votre appui pour un poste dans le comité de surveillance. Ceci n'est pas ma première implication au sein du syndicat, j'ai été délégué-substitut et ensuite délégué de ma section depuis 2017.

Je possède un esprit critique et analytique, j'espère avoir l'opportunité de travailler avec les autres membres du comité pour faire avancer le syndicat.

Merci de votre soutien

Eugenio Noël Cuesta, ing.

ÉLECTIONS

Deux (2) postes au Bureau du SPIHQ seront à pourvoir par élection à l'assemblée générale du 28 mars 2023 :

- 1^{er} Vice-président
- Secrétaire

Trois (3) postes au comité Surveillance sont aussi à pourvoir par élection lors de l'assemblée. Deux (2) poste pour un mandat de 2 ans et un (1) poste pour un mandat de 1 an.

Étant donné que l'assemblée se tient en mode virtuel, une procédure exceptionnelle a été prévue comme lors des dernières assemblées, soit l'enregistrement d'une vidéo permettant la présentation de votre candidature. La vidéo du discours devait être simple, sobre, sans artifice et devait être acheminée au Syndicat au plus tard le 28 février 2023.

Encore une fois cette année, nous serons en mesure de permettre les candidatures spontanées via la « salle d'attente » comme lors des l'AG 2021 et 2022.

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

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

DU 14 décembre 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.

La Tournée s'est déroulée tout l'automne selon la nouvelle formule proposée, soit l'addition de 5 à 7 aux traditionnels dîners. Nous aimerions beaucoup avoir un retour sur l'appréciation de cette formule par les membres, ainsi que des suggestions d'améliorations pour l'an prochain. Le comité travaille toujours 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 ne vise pas à remplacer l'accueil fait par le délégué, mais plutôt à lui servir de complément.

AVANTAGES SOCIAUX

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

Plusieurs rencontres ont eu lieu, avec la direction, pour régler trois cas de RASILD. Malheureusement, un de ces cas s'est soldé par un décès et nous souhaitons toutes nos condoléances à sa famille.

De plus, la présentation d'Hydro-Québec pour le renouvellement des primes d'assurance s'est tenue en octobre dernier. Sommes toutes, vous avez déjà eu ces nouvelles par l'entremise de messages de la direction. Un fait à noter pendant cette rencontre est le soulignement par tous les syndicats de la gestion plutôt cavalière des invalidités faites par la SSQ et de la demande d'autorisation d'accès à vos informations qui couvre beaucoup trop large.

Enfin, un membre nous a quittés pour de nouvelles fonctions, mais restera en tant que parrain. Félicitation à Daniel !

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

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

L'édition de l'hiver du journal L'Écho sera bientôt déposée sur notre site Web et sur notre page Facebook. Le comité a contribué comme toujours à la relecture des articles et cette fois pour un texte de vœux pour la nouvelle année. Nous espérons que les sujets abordés vous intéressent et que vous incitez vos membres à lire notre publication !

Le comité a contribué à la production des capsules sur la reclassification et le rappel au travail en offrant du support aux présentateurs pour la préparation et la production d'une version finale après commentaires qui seront déposés sur le site Web du SPIHQ www.spihq.qc.ca dans la section réservée aux membres.

DÉONTOLOGIE ET PRATIQUE

Denis Francesconi, ing. (responsable)
Khalid Boudribila, ing.
Robert Dorais, ing.
Martin Ferland, ing.
Charles Gosselin, ing.
Billy Lamour, ing.
Pierre Lesage, ing.
Jean-Mathieu Martin, ing.
Olivier Masson-Lefebvre, ing.

L'an dernier, le comité paritaire provincial avait repris les travaux en mettant en place un processus

d'escalade pour recommander des actions pour respecter la Loi sur les ingénieurs ou consulter l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ) afin de trancher sur des interprétations divergentes de la Loi. Comme l'OIQ se restreint dans les réponses, ce processus d'escalade ne semble pas fonctionner.

Avec la nouvelle ère « une Hydro », le patronat propose un nouveau mode de fonctionnement pour le comité provincial. Celui-ci serait plutôt basé sur des enjeux de l'application de la loi des ingénieurs. Cette nouvelle approche devrait faciliter les échanges du comité paritaire. L'existence des comités divisionnaires paritaires sera revue et remplacée par des comités Adhoc pour des enjeux particuliers. Toutefois, pour les enjeux ponctuels, plutôt que de les traiter en comité paritaire, le comité SPIHQ demandera une rencontre de relation de travail (CRT) à la direction concernée. Aux besoins, le comité supportera les membres auprès du Syndic ou au service concerné de l'OIQ pour les activités de pratique illégale de l'ingénierie.

FORMATION

Keyvan Maleki, ing. (responsable)
Siham Lottfane, ing.

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

Le comité envisage de préparer une nouvelle édition de la formation en santé et sécurité adressée exclusivement aux ingénieurs.

Monsieur Vlad Alicescu, ing., responsable du comité CTTA a mis fin à son affiliation au sein du comité en raison de sa charge élevée d'intervention dans cette période de réorganisation. Le comité le remercie

pour sa collaboration et son service loyal. Soulignons que deux postes à pourvoir sont présentement affichés au comité.

NOMINATION

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

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

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

RECLASSIFICATION

Martin Bernatchez, ing. (responsable)
Gheorge Ionita, ing.
Luc Tétreault, ing.
Isabelle Thériault, ing.

La cinquième édition de la formation sur la reclassification des ingénieurs aura lieu cette année le mardi 6 décembre. Cette formation est fortement recommandée à tous les ingénieurs qui envisagent d'initier un dossier de reclassification (niveau II, III ou IV) ainsi qu'à leurs gestionnaires. En date du 29 novembre, la Direction accuse un retard pour le traitement de 14 dossiers niveau III causant des préjudices aux ingénieurs en attente.

Le coin des délégués sociaux

Les délégués sociaux en action

Les coordonnateurs des délégués sociaux (DS) de tous les syndicats d'Hydro-Québec se sont rencontrés en fin d'année 2022 dans le cadre du comité consultatif PAEF. Il s'agit d'une réunion trimestrielle organisée par les responsables du PAE en vue de présenter des statistiques sur l'utilisation du service. Lorsque des tendances se dessinent, ces rencontres permettent de sélectionner des thèmes de prévention/sensibilisation.

Le 29 mars 2023, les DS du SPIHO se réuniront pour la deuxième fois. La première rencontre a eu lieu avant la pandémie, en 2019. En plus de renforcer l'unité des DS, cette rencontre favorisera l'échange d'idées, la formation, le réseautage et la reconnaissance du rôle.

Il faut noter que les coordonnateurs des DS des autres syndicats d'Hydro-Québec sont invités à cette rencontre, comme lors de la première rencontre. Nous sommes d'avis qu'après cette journée, vos DS seront mieux outillés pour aider les ingénieurs traversant des périodes difficiles.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

DU 25 janvier 2023

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

CTTA

Vlad Alicescu, ing. (responsable)

Dave Bouchard, ing.

Isabelle Galarneau, ing.

Dany Généreux, ing.

Marco Lessard, ing.

Peu d'activité dans les premiers six mois de l'année 2022, en attendant les organigrammes, missions, mouvements de personnel annoncés le 24 février. Une Hydro représente un changement majeur de structure et de culture dans l'entreprise et on est impliqués dans plusieurs réorganisations d'envergure. Par contre, à partir du mois de juillet, on a commencé à travailler dans toute les directions principales et l'activité se poursuit en janvier 2023 avec une réorganisation d'envergure au groupe GTN.

On souligne la bonne collaboration avec Charles Ouellet, ing., 1er vice-président et parrain du Comité, ainsi que celle de François Morasse, ing., VP2, pour le traitement d'un dossier particulier. On salue la création des équipes mixtes membres du comité, délégués et on souligne dans ce contexte le bon travail de Mme Isabelle Galarneau, ing., Mme Isabelle Simard, ing., M. Marco Lessard, ing., M. Gheorghe Ionita, ing., M. Dave Bouchard, ing., M. Patrick Bergevin, ing., ainsi que M. Daniel Beaulieu, ing.

Des particularités de cette réorganisation, peut-être la plus importante à date :

- Une certaine d'improvisation
- Le manque des éléments clés comme les missions après

détaillées et le fléchage adéquat

- Des consultations superficielles des employés et des séances d'information laissant à désirer
- Des ajustements faits en cours de route, à notre demande, au niveau des titres d'emploi et des missions détaillées, préparées en bonne et due forme
- Enfin, on vous invite à collaborer avec nous, d'être à l'écoute de vos membres et de nous avertir s'ils ont des préoccupations en ce qui concerne cette réorganisation.

GRIEFS

Renaud Hould, ing. (responsable)

Patrick Bergevin, ing.

Majid Fassi Fehri, ing.

Jean-Gabriel Lord, ing.

Martin Roberge, ing.

Ahmed Saïdouni, ing.

La mise en place du protocole d'arbitrage que le Syndicat et la Direction ont reconduit pour trois (3) années encore a permis de régler plusieurs griefs sans recourir au processus d'arbitrage. En plus des quatre rencontres convenues chaque année, des journées pourront être réservées pour faire un suivi de tous les dossiers en cours de traitement.

En 2022, onze (11) règlements sont intervenus entre les parties concernant vingt-cinq (25) dossiers de griefs.

Le Syndicat a déposé trente-neuf (39) griefs, soit trois (3) griefs collectifs, dix (10) syndicaux ou de portée générale et vingt-sept (27) individuels.

AD HOC CRÉA-MSCR

Martin Côté, ing. (responsable)

Martin Ferland, ing.

Cezar Mihut, ing.

Dominic Rivard, ing.

Le comité ad hoc CRÉA-MSCR a rencontré le 21 décembre dernier, Cyril Jaouich, directeur du programme MSCR pour faire un suivi concernant l'important changement de culture annoncé lors de la rencontre du 25 mai 2022 dans lequel des responsables de fonctions avaient été identifiés.

La gestion MSCR a de nouveau fait une présentation stratégique afin de se doter d'une structure avec les ingénieurs responsables de fonctions ou de processus.

Force est d'admettre que les présentations s'améliorent au fil du temps et que les mots utilisés corroborent les nombreuses interventions que le comité ad hoc CREA-MSCR tente d'inculquer à la gestion MSCR depuis plus de deux (2) ans. Les mots clés comme mandats, processus et supervision sont répétés à plusieurs reprises.

Pour ce faire, le mandat MSCR fait partie des premières activités qui seront étudiées en janvier 2023.



PAR **DANIEL**
BEAULIEU, 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 2 456 cotisants en date du 22 février 2023. De ce nombre, 2 015 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
Mathieu Gélinas	Centre du Québec/Trois-Rivières	Solutions d'ingénierie des ateliers
Diana Li	Centre-ville Ouest 1	Centre de compétences projets télécom. 1
Patricio Lossio	Centre-ville Ouest 1	Architecture télécoms - réseau IP
Alexandre Thériault	Centre-ville Ouest 1	Conception des infrastructure. des télécom.
Pascal Collette	Centre-ville Ouest 1	Conception des infrastructure. des télécom.
Steve Gaudet	Centre-ville Ouest 1	Conception des réseaux IP
Tsianasy Chan Chao Hasimbelomanana	Centre-ville Ouest 1	Conception des infrastructure. des télécom.
Guy Poirier	Complexe Desjardins 2	Mise en conformité
Bitá Arabsalmanabadi	Complexe Desjardins 2	Mise en conformité
Jonathan Landry-Leclerc	Complexe Desjardins 2	Aff. régl. Coordon. fiab. analyse encad
Marco Paulo	Laurentides	Projets immobiliers - Ouest
Marc-Olivier Garant	Laurentides	BOR et infra. Beauharnois Gatineau
Hugo Robitaille	Laurentides	Blainville Technicien mineur DSBLAIA1
Philippe Loignon	Laurentides	Surveillance 8
Cloé Massé	Manic/Matap	Soutien Technique Prod. & Transp. RA 2
Jean Ndita	Manic/Matap	Travaux 22
Olivier Gendreau	Manic/Matap	Gestion d'ingénierie - Baie-Comeau
Ibrahima Bodian	Mauricie	BOR et infra. des Cascades
Marc-André Alix	Place Dupuis 1	Planification réseaux régionaux Montréal
Jessica Tremblay-Labelle	Place Dupuis 1	Planification réseaux régionaux Montréal
Léo Tanguay	Place Dupuis 1	Études d'automatismes et protections
Fabrice Fotso Kengne	Place Dupuis 5	Évolution en gestion de projets
Jonattan Gosselin-Legault	Place Dupuis 5	Conception Postes MTL-B
Aymen Bouraoui	Place Dupuis 6	Ingénierie Manicouagan
Alexandra Larochelle Casgrain	Richelieu/Beauharnois	SE de l'avenir
Jonathan Fortin	Saguenay	Maintenance Automatismes LA1



PAR **JONATHAN AUBIN, ING.**
Trésorier

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 22 février, il y avait 2 456 membres au SPIHQ, c'est plus de 11 % des ressources d'Hydro-Québec !

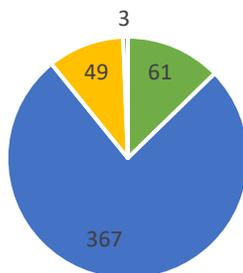
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- Le SPIHQ compte 21,3 % 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.

	2021-11-22		2022-02-28		2022-05-08		2022-08-14		2022-12-02		2023-02-22	
	Membres	%	Membres	%	Membres	Membres	%	Membres	%	Membres	Membres	%
Classe 4 *	5	0 %	3	0 %	3	5	0 %	3	0 %	3	2	0 %
Classe 5 *					1					1	1	0 %
Classe 6 *	88	3,5 %	84	4 %	89	88	3,5 %	84	4 %	89	95	4 %
Classe 7 *	64	2,5 %	69	3 %	71	64	2,5 %	69	3 %	71	76	3 %
Niveau I	247	11 %	259	11 %	247	247	11 %	259	11 %	247	227	10 %
Niveau II	1528	66 %	1557	65 %	1598	1528	66 %	1557	65 %	1598	1655	67 %
Niveau III	371	16 %	378	16 %	375	371	16 %	378	16 %	375	375	15 %
Niveau IV	24	1 %	24	1 %	24	24	1 %	24	1 %	24	25	1 %
Total	2327		2374		2408		2422		2449		2456	
Hommes	1824	78 %	1860	78 %	1885	1824	78 %	1860	78 %	1885	1933	78,7 %
Femmes	503	22 %	514	22 %	523	503	22 %	514	22 %	523	523	21,3 %
Permanents	1918	82 %	1933	81 %	1950	1918	82 %	1933	81 %	1950	1990	81 %
Temporaires	409	18 %	441	19 %	458	409	18 %	441	19 %	458	466	19 %

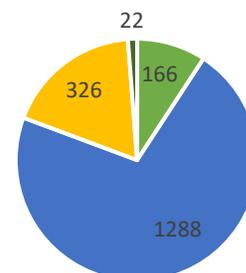
* Ne s'applique qu'aux ingénieurs occupant un poste de chef selon 16.06.1 ou 16.06.2 de la convention collective.

Répartition des niveaux pour les 480 femmes



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

Répartition des niveaux pour les 1802 hommes



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

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 ».