

L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

Automne 2023
LE JOURNAL DU SYNDICAT PROFESSIONNEL
DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC

ÉDITORIAL :
**SAUVER LA PLANÈTE
EN PRIORISANT LE TÉLÉTRAVAIL!**

**UNE HYDRO LES SUITES D'UNE RÉORGANISATION
ASSEMBLÉE DE LA CAISSE DE RETRAITE
LA 2^E BANQUE DE TEMPS ACCUMULÉ
DE LA DISCIPLINE EN NÉGOCIATIONS
LA TOURNÉE DU BUREAU 2023**



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 DE FABRICATION SUR MESURE

Que ce soit pour des montages simples et répétitifs allant jusqu'à la fabrication de panneaux de contrôles complets.

Nous avons aussi des outillages et ensembles personnalisés pour les postes comme notre panneau de purge de transformateur de puissance, notre valise de tests pour relais de gaz et plus encore.



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.

Nous sommes accrédités par Emploi-Québec



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

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

Coordonnées du SPIHQ

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

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

Comité Communications et formation syndicale

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

Révision et correction d'épreuves

SPIHQ

Couverture

Support 79 de la ligne 2399, 230 kV, entre les postes Lévis et Beauceville

Photo : Amélie Ducharme,
Adjointe administrative

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

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

4
ÉDITORIAL :
SAUVER LA PLANÈTE
EN PRIORISANT LE
TÉLÉTRAVAIL!
Par le Bureau

7
UNE HYDRO
LES SUITES D'UNE
RÉORGANISATION
Par Jonathan Aubin, ing.

11
ASSEMBLÉE DE LA CAISSE
DE RETRAITE 2023 PORTANT
SUR LE BILAN 2022
RENDEMENT NÉGATIF MAIS
LE PORTRAIT ACTUARIEL
RESTE EXCELLENT!
Par Sébastien Guillon, ing.

Photo :
Amélie Ducharme

15
LA 2^E BANQUE DE TEMPS
ACCUMULÉ
MYTHES ET RÉALITÉS
Par Gérard Brunelle, ing.

17
DE LA DISCIPLINE EN
NÉGOCIATIONS
Louis Champagne, ing., FIC.

19
TOURNÉE DU BUREAU 2023
Par Jonathan Aubin, ing.



20
POUR QUE VOS ENFANTS
SOIENT LIBRES DE CHOISIR
LEUR AVENIR!
Par Manon Millette
Coordonnatrice, Caisse Hydro

23
ASSURANCE HABITATION :
4 CONSEILS POUR
LA TENIR À JOUR
Par Beneva

SOMMAIRE	
25 LE FAMEUX X Par Francine Duranceau, ing.	
26 LES APPORTS POSITIFS DU RRHQ DANS LES BILANS FINANCIERS ANNUELS D'HYDRO-QUÉBEC Par Sébastien Guillon, ing.	
29 ÉCHOS DES COMITÉS	
31 MODIFICATIONS AUX RÈGLEMENTS	
33 BIENVENUE PARMİ NOUS Par Daniel Beaulieu, ing.	
35 RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU Par Daniel Beaulieu, ing.	
36 LE SPIHQ A BESOIN DE VOUS	



SAUVER LA PLANÈTE EN PRIORISANT LE TÉLÉTRAVAIL!

Vous vous souvenez du bilan d'émission de GES de 2020? La réduction de certaines activités et la diminution draconienne des déplacements par le télétravail obligatoire puis recommandé durant la pandémie ont résulté en une réduction significative des émissions de GES!

Devant cette obligation, les entreprises ont dû adapter leurs infrastructures numériques avec la participation active des ingénieurs. Et, ô surprise, on a constaté un gain de productivité.

La pandémie passée, une transition s'est faite parfois vers un modèle hybride et on assiste maintenant à des pressions pour ramener les gens davantage en présentiel pour aider les propriétaires de certains commerces et promoteurs immobiliers des centres-villes. On a vu nos gouvernements imposer un nombre arbitraire de présences obligatoires à leurs employés sans notion de nécessité, ni même de valeur ajoutée.

On voit aussi nos gouvernements faire des investissements pour décarboner notre économie, particulièrement en favorisant les déplacements par les transports en commun et les véhicules électriques. C'est bien, mais pour la décarbonation, le meilleur déplacement n'est-il pas celui que l'on évite?

Comment prétendre vouloir sauver la planète quand on impose des déplacements inutiles? Certains répondront que c'est le prix à payer pour maintenir le marché immobilier et la vitalité des centres-villes.

En agissant ainsi, en plus de contribuer à maintenir nos émissions de GES, on n'agit pas pour atténuer la crise du logement et on empêche les divers intervenants de s'adapter à la nouvelle réalité ! Pourquoi nos gouvernements ne supporteraient-ils pas une transition gagnant-gagnant-gagnant? Une transition qui favoriserait le télétravail et l'évolution des immeubles de bureaux vers des édifices multifonctionnels (bureaux, commerces, appartements)? Une transition qui permettrait d'aider à réduire les GES, à résoudre la crise du logement, à réduire l'inflation, les coûts d'exploitation des entreprises et les pertes de temps en transport des travailleurs?

Vous vous souvenez certainement des recours juridiques du SPIHQ pour amener Hydro-Québec à conclure une lettre d'entente sur le télétravail intégrée à la convention collective et l'importance de sa notion de valeur ajoutée au présentiel. Après presque 18 mois d'application force est de constater que le pari que les ingénieurs sauraient gérer de manière professionnelle leur présence dans les bureaux a été tenu. Le SPIHQ, et vous les ingénieurs d'Hydro-Québec, pouvons poursuivre nos efforts pour aider Hydro-Québec à être un leader de la transition énergétique dans une multitude de facettes. Par exemple, en concevant des projets de production et d'exploitation et d'utilisation de l'énergie, notamment en contribuant au développement d'infrastructures et d'interfaces favorisant la collaboration à distance et en continuant notre participation au développement de programme d'efficacité énergétique pour nos diverses clientèles. Les bâtiments multifonctionnels regorgent de possibilités d'efficacité énergétique, car ils permettent, entre autres, le transfert d'énergie entre les différents types d'utilisateurs.

Évidemment, le télétravail ne règle pas tout mais il pourrait aussi aider nos gouvernements face à certains des enjeux de l'heure : encourager le développement des régions tout en limitant l'étalement urbain, limiter l'inflation, faciliter l'accès à des logements abordables et à la propriété, mieux structurer les moyens de transport en commun etc.

Il apparaît évident que le télétravail est incontestablement l'une des pierres les plus faciles à mettre en place à faible coût tout en ayant un fort impact dans un plan structuré de décarbonation de notre économie et qui aiderait à résoudre la crise du logement et son impact sur l'inflation.

Pour conclure, Hydro-Québec, avec l'aide de ses ingénieurs, a plusieurs opportunités pouvant donner à nos gouvernements les moyens de réaliser avec succès la transition énergétique. Elle est donc très bien placée pour tracer le chemin et donner l'exemple. Le SPIHQ collaborera avec la Direction pour maintenir le télétravail flexible et le rendre prioritaire en s'assurant que le travail en présentiel soit à réelle valeur ajoutée. Ensemble, sauvons la planète!



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

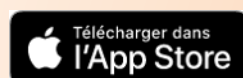


TÉLÉCHARGEZ LA NOUVELLE APPLICATION MOBILE SPIHQ !

**VOUS SEREZ LES PREMIERS INFORMÉS SUR
LES DERNIÈRES NOUVELLES SUR LES NÉGOS
LES MESSAGES PYRAMIDAUX
LA SORTIE DU JOURNAL L'ÉCHO**

**ET VOUS AUREZ ACCÈS À
LA CONVENTION COLLECTIVE EN TOUT TEMPS!**

L'Application est disponible sur



UNE HYDRO

LES SUITES D'UNE RÉORGANISATION



PAR **JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier

Voilà plus d'un an s'amorçait l'une des plus grandes réorganisations de l'histoire d'Hydro-Québec « UNE HYDRO ». Cette réorganisation, entamée par notre PDG précédente qui a quitté quelques années avant la fin de son mandat, s'est réalisée relativement rapidement, pour ne pas dire en catastrophe. L'ensemble des gestionnaires ne semblaient pas en mesure d'informer les employés sur ce qui s'en venait, les impacts, les ressources, les nouveautés. Certains pourraient même dire que les gestionnaires ne semblaient pas y croire du tout et se sont sentis mal informés, voire « barouettés ». D'autres auraient pu dire que cette réorganisation était mal réfléchie. Mais tout ceci n'a pas été dit. Ce fut plutôt écrit par les journalistes auprès desquels plusieurs gestionnaires se sont confiés anonymement. Même Paul Arcand en a parlé à Mme Brochu.

On s'est fait croire que tout allait bien dans le meilleur des mondes. C'est merveilleux, le pays des licornes est si beau!

Mais qu'à cela ne tienne, vous avez probablement changé de gestionnaire, de collègues, de quartier général. Quoiqu'en télétravail à 90 % du temps, l'effet de votre quartier général est bien différent qu'autrefois, qu'en est-il du reste?

Alors que l'entreprise rémunère « très grassement » ses gestionnaires de premier niveau (oups), nous sommes tenus de nous rappeler certains pièges courants que l'on pourrait même qualifier de récurrents. Nul besoin de se rappeler le fameux principe de Peter. Il s'agit en fait d'une loi empirique datant de 1969 qui mentionne que « dans une hiérarchie, tout employé a tendance à s'élever à son niveau d'incompétence », avec pour corollaire que « avec le temps, tout poste sera occupé par un employé incapable d'en assumer la responsabilité ».

Mais Peter Hull va plus loin dans son analyse, laquelle fut l'objet de plusieurs études universitaires concluant à sa validité. Il remarque en effet que la compétence se distribue, comme on pourrait s'y attendre, selon une courbe normale dans l'entreprise, tel que :

- 10 % des employés sont super-compétents;
- 20 % des employés sont compétents;
- 40 % des employés sont modérément compétents;
- 20 % des employés sont incompétents;
- 10 % des employés sont super-incompétents.

Donc, 80 % des employés demeurent employés puisqu'au centre de la courbe, mais pas les 20 % aux extrêmes qui, eux, auront tendance à grimper dans la hiérarchie pour toutes sortes de raisons. On peut penser à l'argent, le pouvoir, le contrôle, l'ambition, la domination, la passion ou autre, telle que la fausse promotion pour se débarrasser d'un élément trop incompétent.

Malheureusement, dans bien des cas, il se produit certains effets pervers. C'est à ce moment que vous devez être aux aguets afin de ne pas devenir une victime et ne pas hésiter à en parler ou demander de l'aide.

Au niveau de l'incompétence, on peut parler d'un gestionnaire n'ayant aucune ou très peu de connaissances dans le domaine. Souvent, ce type de gestionnaire aura tendance à vouloir gérer les petites affaires telles que les vacances, les congés, les feuilles de temps, les « codes » et à vouloir appliquer, à la lettre, les différentes règles et directives. Il vous fera un cadeau énorme chaque fois qu'il acceptera un HV, un congé, un départ hâtif ou une exception à la convention collective. Il vous dira qu'il est vraiment ouvert, là pour vous, mais que c'est exceptionnel. Au fil du temps, à force de ses petits commentaires, vous finirez par vous sentir mal de demander un après-midi de congé pour vos enfants!

Et pourtant, lui se sentira tellement valorisé d'accepter des insignifiances qu'il sentira le besoin de le faire remarquer à tout le monde : Je suis un bon boss. Je suis là pour vous. Tout ceci en conservant ses regards accusateurs, ses suspicions et ses petits commentaires.

Un vrai bon gestionnaire n'a pas besoin de faire remarquer à tout le monde qu'il autorise ou laisse passer des insignifiances. Il ne s'en fait pas avec ça, car là n'est pas sa priorité. Le climat de travail est bon au sein de l'équipe, l'entraide est présente, il valorise ses employés au lieu de se valoriser lui-même à leur détriment.

Vient ensuite ce que l'on pourrait appeler le syndrome d'hubris. Caractérisé par le sentiment de toute puissance du gestionnaire propriétaire, ce dernier finira par avoir une confiance démesurée en ses « faux » talents et ses moyens. Il aura une estime de soi et un égo gonflés à bloc étant obsédé par sa propre image. Il deviendra donc ultra critique et tout le contraire de constructif malgré ce qu'il en pense. Il aura tendance à minimiser votre travail, à vous donner l'impression que vous n'êtes pas bon, pas rapide, pas compétent. Il aura réponse à tout, spontanément, sans réflexion et sera toujours meilleur que vous. Vous serez constamment court-circuité par ses longueurs d'avance, vous laissant bouche-bée.

Ce type de gestionnaire n'aura d'ailleurs plus aucune confiance en vous et en vos capacités. Il sera le meilleur. Il voudra vous voir plus souvent au bureau pour suivre vos faits et gestes et lorsque vous êtes en télétravail, il vous fera des demandes sorties de nulle part, voire ridicules, afin de s'assurer que vous travaillez et qu'il est « présent ».

Le travail d'équipe aura d'ailleurs tendance à s'effriter étant donné la division qu'il créera en critiquant ouvertement tout le monde et l'iniquité deviendra la règle alors que selon lui, il est équitable envers tous. Le climat de tension et de surveillance constante fera perdre la motivation à l'ensemble de l'équipe puisque chaque petite erreur deviendra une catastrophe. Le taux d'absentéisme et les mouvements de personnel risquent d'augmenter, sans compter le présentéisme et la robotisation des tâches sans aucune initiative ni plaisir.

À cette étape, il est encore possible de survivre. Il sera parfois nécessaire de faire des Comités de Relation de Travail (CRT) pour tenter de remédier à la situation et ainsi éviter qu'elle s'envenime rapidement.

Lorsque rien n'y fait, vous pouvez avoir affaire à un harceleur ou à un pervers narcissique. Extrêmement difficile à prouver au niveau de la loi mais catastrophiques sont les effets sur la victime.

L'harceleur typique paraît équilibré mais a un schéma de valeurs assez peu élaboré, très disposé à la jalousie ou l'envie. Son but, sans toutefois en être toujours conscient lui-même, est de contrôler et dominer l'autre. Il est égocentrique et souvent malveillant car il se sent profondément inférieur aux autres malgré ce qu'il projette. Il utilise plusieurs tactiques envers ses victimes tout en demeurant une personne charismatique et accommodante pour les autres. D'ailleurs, dès que la phase du charme est complétée, les comportements non désirés énoncés plus haut s'amplifient mais la victime n'y peut rien et surtout NE FAIT RIEN misant sur la « supposée » bonne entente développée entre eux.

Le manque de communication directe, de vrai dialogue, les soupirs excédés, les regards méprisants ou canonnières, les sous-entendus, les allusions déstabilisantes, les remarques désobligeantes et les questionnements suspicieux mèneront tous inévitablement à discréditer la victime. Le sarcasme et l'humiliation, toujours, ou le plus souvent, sous-entendus, seront persistants jusqu'à en créer l'isolement. Diviser pour mieux régner.

C'est à ce moment que les tâches inutiles ou dégradantes et les objectifs impossibles à atteindre deviendront courants. Les techniques sont toujours les mêmes, on les reconnaît, on les sent, on les subit, mais on ne documente pas.



La victime

Tout au long de ce texte, il a été grandement question du gestionnaire ou de la ligne hiérarchique mais retenez tout de même que parfois, il s'agit de collègues. Certains sont passifs-agressifs, violents, réactionnaires, ou même parfois souffrent eux aussi du syndrome d'hubris!

Ceci dit, les différentes étapes vécues par la victime sont souvent typiques et débutent par le déni et la confusion face à la situation. Le doute finit par s'implanter graduellement quant à ses propres capacités. La victime aura tendance à culpabiliser et même demander des explications à l'agresseur. Ce dernier répondra bien entendu que tout est correct et que tout va bien.

C'est par la suite que le niveau de stress et de doute augmentera suivant l'agression persistante. La victime ressent donc de plus en plus de fatigue, souffre de maux de têtes, d'insomnie, parfois sans trop les lier aux événements.

Le stress devenant de plus en plus intense, la victime se replie sur elle-même. Elle a honte de se sentir ainsi, faible, incompetente et inutile. Toute tentative d'en jaser se sont avérées infructueuses, voire pire, se sont retournées contre elle !

La peur s'installe ainsi que le sentiment d'être constamment surveillée. Chaque erreur, même insignifiante, est devenue une catastrophe et est montrée du doigt. Ouvertement ou sournoisement. Le sentiment d'impuissance amène chez la victime humiliée un état de détresse si puissant qu'il conduit éventuellement vers la panique.

Tout ceci fini inévitablement par un arrêt de travail, une démission ou pire encore. Mais tout juste avant, il est possible, dans certains cas, de tenter de corriger la situation. L'établissement d'un diagnostic du climat organisationnel (souvent appelé « analyse de climat de travail ») se fait à l'aide d'une démarche structurée dont l'efficacité a été largement démontrée auprès de presque tous les types d'entreprises. Cette dernière peut être mise de l'avant suite à une ou des plaintes de harcèlement, l'intervention syndicale ou une initiative de l'entreprise face à un constat indéniable. Habituellement réalisée par une firme externe spécialisée, l'analyse se compose de plusieurs étapes dont les principales sont généralement les suivantes :

1. Cerner les causes et les objectifs;
2. Choisir les experts responsables (internes et externes);
3. Effectuer un échantillonnage selon l'objectif;
4. Choisir la méthode de collecte des données (qualitative ou quantitative);
5. Analyser les résultats et bien les communiquer;
6. Établir et réaliser un plan d'action;
7. Suivre l'évolution du climat.

Les recommandations/résultats de cette analyse demeurent souvent confidentiels mais ses effets sont apparents. On peut penser au réaménagement des groupes, du travail, de la répartition des tâches, des changements de postes, de séparation des parties, de congédiement de certains cadres ou même de directeurs dans certains cas, sans jamais exclure une certaine compensation monétaire pour dommages moraux ou autres. Cette dernière n'est toutefois presque jamais substantielle ou représentative des dommages réels causés à la victime, mieux vaut en être conscients.

En terminant, le SPIHQ est là pour vous, dans toutes les situations possibles. Indépendant et fort d'une expérience et d'un background syndical très étoffé, une équipe passionnée par le service et le soutien aux membres vous offre un service accessible et personnalisé. Sans compter les nombreuses ressources à votre disposition comme les délégués sociaux, le PAEF, Dialogue, etc.

Alors, dans cette grande entreprise, remplie de changements incessants, malgré le peu d'énergie et d'espoir qu'il peut vous rester parfois, n'hésitez pas à faire appel et demander de l'aide, l'expérience démontre que cela fonctionne.

Références :

Les Guides pratiques pour une Gouvernance Stratégique, Guide no 9 : Le directeur général en péril, Roméo Malenfant, Éditions D.P.R.M.

Le syndrome d'hubris qu'est-ce que c'est?

<https://www.qare.fr/sante/syndrome-de-stockholm/syndrome-dhubris/#:~:text=Ce%20trouble%20se%20traduit%20par,les%20limites%20de%20l%27acceptable.>

Syndrome d'Hubris : comment peut-on se croire tout puissant?

<https://sante.journaldesfemmes.fr/fiches-psycho-psychiatrie/2793755-syndrome-hubris-symptomes-traitement-maladie-poutine-definition/>

Diagnostiquer le climat organisationnel en dix étapes

<https://ordrecrha.org/ressources/TBD/2007/03/diagnostiquer-le-climat-organisationnel-en-dix-etapes>

Comment créer un climat de travail favorable à la santé des employés?

<https://www.rcgt.com/fr/nos-conseils/comment-cree-climat-de-travail-favorable-a-la-sante-des-employes/>

En anglais

When a healthy ego goes rogue, hubris syndrome lurks.

<https://www.atlassian.com/blog/leadership/hubris-syndrome#:~:text=Hubris%20syndrome%20occurs%20when%20someone,image%2C%20and%20contempt%20for%20criticism.>

ASSEMBLÉE DE LA CAISSE DE RETRAITE 2023 PORTANT SUR LE BILAN 2022 RENDEMENT NÉGATIF MAIS LE PORTRAIT ACTUARIEL RESTE EXCELLENT!



PAR **SÉBASTIEN
GUILLON, ING.**

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

L'assemblée annuelle des participants et des bénéficiaires du Régime de Retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) a eu lieu le 14 juin 2023 et s'est déroulée, à nouveau, par téléconférence. La [vidéo](#) de l'assemblée est disponible pour tous ceux qui veulent l'écouter. Rappelons que la Caisse de retraite d'Hydro-Québec administre le Régime et Hydro-Québec gère le Fond de retraite de tous les employés d'Hydro-Québec. L'assemblée vise à présenter le portrait du Régime, le bilan actuariel et les résultats financiers obtenus en décembre 2022.

En résumé, du point de vue financier, l'année 2022, dans le contexte mondial, fut une des pires années du régime tandis que sur un horizon de 10 ans, les rendements restent intéressants avec un bémol sur les frais de gestion. Le portrait des membres poursuit un regain d'embauche. Au niveau actuariel, les indicateurs habituels continuent d'être tellement positifs qu'il y a une nouvelle réduction de cotisation pour les employés et un nouveau congé pour Hydro-Québec.

Situation financière au 31 décembre 2022 : rendement en 2022 de - 6,3 % (négatif) et sur 10 ans de 8,7 %

La Caisse a réalisé un rendement global négatif de 6,3 % en 2022 et sur une période de 10 ans, ce qui est le plus important, un rendement de 8,7 %. L'actif net est de 29,0 G\$ et les revenus de placements de - 2 042 M\$. Les composantes de placement sont de 37,1 % en obligations, 44,8 % en actions et 18,1 % en placements alternatifs (principalement immobilier). Les rendements obtenus sont de - 5,0 %, négatifs pour les obligations, de - 3,4 %, négatifs pour les actions et de 1,0 % pour les placements alternatifs. Les explications de ces rendements négatifs sont précisées par Hydro-Québec dans le [Rapport Annuel RRHQ 2022](#). Il y est indiqué : « Ces hausses de taux directeurs (des banques centrales) ont eu un impact négatif sur tous les marchés financiers. Malgré le positionnement plus défensif qu'elle a adopté, la Caisse de retraite d'Hydro-Québec n'a pu échapper aux conséquences des resserrements et a inscrit un rendement négatif, attribuable à la contre-performance à la fois des titres obligataires et des titres de participation ». En effet, en 2022, des taux très inhabituels tant au niveau des actions que des obligations ont été observés rendant difficiles des gains sur les marchés financiers. Rappelons que les résultats doivent être regardés sur une période de 10 ans et sur cette période une année difficile peut être facilement atténuée sur le long terme.

Rendement attendu à long terme en 2022 : 5,9 % (seuil) vs 8,7 % (résultat)

Une cible de rendement est essentielle car la Caisse a un objectif à long terme et celui-ci doit être regardé sur une période de 10 ans. En 2022, le rendement obtenu sur 10 ans est de 8,7 %. Comme indiqué dans le rapport annuel 2022, le seuil de rendement à long terme attendu reste toujours de « 3,5 % au-dessus de l'inflation » et « compte tenu du taux d'inflation de 2,4 % enregistré au cours des 10 dernières années, le seuil de rendement a été établi à 5,9 % ». C'est une hausse du seuil de 0,6 % par rapport à 2021 où le taux d'inflation était plutôt de 1,8 % au cours de la période 2012-2021 avec un seuil de 5,3 %. Le résultat 2022 reste largement supérieur au seuil.

Comparativement avec des caisses canadiennes de 1 G\$ et plus, elle se situe, sur une période de 10 ans, au 21^e rang centile (en 2021-2020-2019, c'était plutôt au 10^e rang centile). Elle respecte son objectif de « se maintenir dans le 1^{er} quartile sur un horizon à long terme ».

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

L'actif net du régime a diminué en 2022 de 3 243 M\$ pour atteindre 29,3 G\$. C'est une baisse de 10,0 % par rapport à 2021. De 2012 à 2022 notre actif a augmenté de 1,78 fois. L'année passée, entre 2011-2021, l'actif avait augmenté de 2,17 fois.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Actif net (G\$)	16,4	18,7	20,8	22,3	22,9	24,8	24,8	27,2	29,3	32,3	29,0
Variation (%)	+10,1	+14,0	+11,2	+7,2	+3	+7,7	0	+9,7	+7,7	+10,2	-10,0

Évolution financière

Dans le tableau suivant, l'évolution financière depuis 2010 est présentée. Notons que cette année, les frais de gestion sont en baisse mais 2002 est la deuxième année avec les frais les plus élevés malgré le rendement négatif. Un peu étonnant de payer autant de frais de gestion pour obtenir des rendements si négatifs. Les questions sur la stabilité de la combinaison frais de gestion et revenus de placement demeurent. Notez que les frais totaux, de gestion et d'administration, représentent en 2022, 206 M\$ soit un ratio de frais de 0,71 % de l'actif net. Par rapport à 2021, qui était un record, le niveau a légèrement baissé.

Année	Revenu de placement	Frais de gestion	Frais /Revenu	Rendement	Ratio des frais de gestion et admin sur l'actif net	Frais de gestion et d'admin (Estimé)
	(M\$)	(M\$)	(%)	(%)	(%)	M\$
2010	1 708	-29	1,7	13,7		
2011	613	-44	7,2	4,3		
2012	1 539	-43	2,8	10,3		
2013	2 262	-58	2,6	13,8	0,41	76,7
2014	2 611	-82	3,1	11,2	0,49	101,9
2015	2 138	-111	5,2	10,4	0,57	127,1
2016	1 266	-82	6,4	5,9	0,42	96,5
2017	2 422	-98	4,1	10,7	0,49	121,4
2018	698	-117	16,8	2,8	0,52	128,6
2019	3 150	-112	3,6	12,9	0,52	141,4
2020	2 951	-142	4,8	11,1	0,62	181,7
2021	3 912	-221	5,65	13,6	0,86	277,7
2022	-2 042	-207	-10,14	-6,3	0,71	205,9

Portrait des participants

Les retraité(e)s et employé(e)s représentent respectivement 20 016 et 20 086 personnes, une légère hausse par rapport à 2021. Pour l'ensemble des participants, l'année 2022 par rapport à 2021 montre une hausse de 3,1 % du nombre de participants. La hausse visible des employés (4,1 %) est une très bonne nouvelle. L'arrivée de la relève se poursuit.

Évaluation actuarielle : tout va toujours très bien

L'évaluation actuarielle évalue les "promesses de retraite" futures et s'assure qu'elles pourront être remplies en déterminant les cotisations nécessaires pour y parvenir.

En 2022, le degré de capitalisation s'élève à 143,5 %. C'est un surplus de 43,5 %, inférieur au surplus de 2021 (62,4 %). Est-ce suffisant selon la loi RCR du Québec qui encadre notre régime ? En sachant que la provision de stabilisation est de 17,2 % en 2022, la valeur minimale à atteindre est un surplus de 12,2 % ($100 \times [17,2 \% - 5 \%]$). La réponse est donc oui, c'est adéquat. L'actif du régime est suffisant pour couvrir les rentes futures prévues et le niveau de provisionnement requis par la loi. Il n'y a donc pas de cotisation additionnelle à fournir tout comme en 2021.

Au niveau de la solvabilité, elle s'élève à 126,3 % en 2022. C'est un surplus de 26,3 %. Dans l'hypothèse d'une terminaison de régime, très hypothétique, le régime pourrait ainsi honorer ses obligations de rentes de retraite.

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

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

Pour 2023, la **valeur des engagements (VE)** est de 19,2 % et la **provision de stabilisation (PS)** est de 17,2 %. La cotisation d'exercice est donc de 22,5 % ($= 0,192 \times 1,172$) de la masse salariale. C'est une baisse par rapport à 2022 et 2021.

Congé de cotisation pour Hydro-Québec et réduction pour les employés

La cotisation d'exercice est de 22,5 % de la masse salariale. Normalement, elle est payée par les employés et par HQ selon les ententes syndicales en vigueur. Cette année, vu les taux élevés de capitalisation et de solvabilité, une disposition des ententes permet un congé de cotisation d'Hydro-Québec et une réduction de cotisation pour les employés de 1,35 %.

En effet, selon la loi provinciale RCR, il est permis d'avoir des acquittements de cotisation, si, comme indiqué dans l'article 146.6, le taux de capitalisation dépasse 122,2 % (soit PS + 5 %) et quand même temps le taux de solvabilité dépasse 105,0 %. Ces deux conditions s'appliquent car les résultats obtenus sont de 143,5 % pour la capitalisation et 126,3 % pour la solvabilité. Selon les ententes syndicales en vigueur, voir la lettre d'entente 15 de la Convention collective, la cotisation patronale est alors suspendue et les cotisations des employés sont réduites de 1,35 %.

Selon Hydro-Québec, les cotisations des employés en 2023 seront donc de 10,6 % (soit 11,95 - 1,35 %) avec la réduction de 1,35 % tandis qu'Hydro-Québec aura à nouveau un congé total de cotisations.

Informations diverses

Nous vous rappelons que vous avez accès à une panoplie d'informations sur le site du RRHQ ou sur l'intranet section RH/Retraite ainsi qu'à des vidéos et à une « calculatrice de retraite » pour effectuer des estimations de retraite selon différents scénarios. Nous vous encourageons à feuilleter votre relevé 2022 de retraite et le dernier rapport annuel de la Caisse.

En terminant, je tiens à remercier tous ceux qui ont effectué une procuration à mon nom ou qui ont voté pour ma candidature. Ils ont été déterminants même si un candidat commun à plusieurs syndicats du SFCP a été élu à la majorité. Je félicite le candidat et vous remercie pour votre confiance. Si vous avez des questions n'hésitez pas à contacter le comité AVSO.

ANCRAGES CANADIENS



HEGEDUS

Division Amcan-Jumax Inc.

*Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957*

ISO 9001: 2015

www.ancragescanadiens.com

UCAN

WALTER

Milwaukee

BOSCH

2260, rue Michelin, Laval (Québec) H7L 5C3

Tél.: 514 381-3431 | Téléc.: 514 381-3688 | Sans frais: 1 800 381-4574

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.



LA 2^E BANQUE DE TEMPS ACCUMULÉ

MYTHES ET RÉALITÉS



PAR **GÉRARD
BRUNELLE, ING.**
Délégué
section Québec-2 et
Délégué social

En tant que nouveau délégué du SPIHQ, mon mandat comprend l'accueil des nouveaux membres de la section. Un message important que je transmets est de toujours vérifier l'information communiquée par l'employeur. Comme dit le proverbe « faites confiance, mais vérifiez ». Hydro-Québec est un monde où il faut cultiver notre tolérance à l'ambiguïté devant la position patronale concernant l'utilisation de la 2^e banque.

Qu'est-ce que la 2^e banque ?

Selon l'article 19.02.2 de notre présente convention collective, la 2^e banque permet d'accumuler la demie des cinq (5) premières heures hebdomadaires de travail supplémentaire au taux de salaire horaire plus cette demie (1/2).

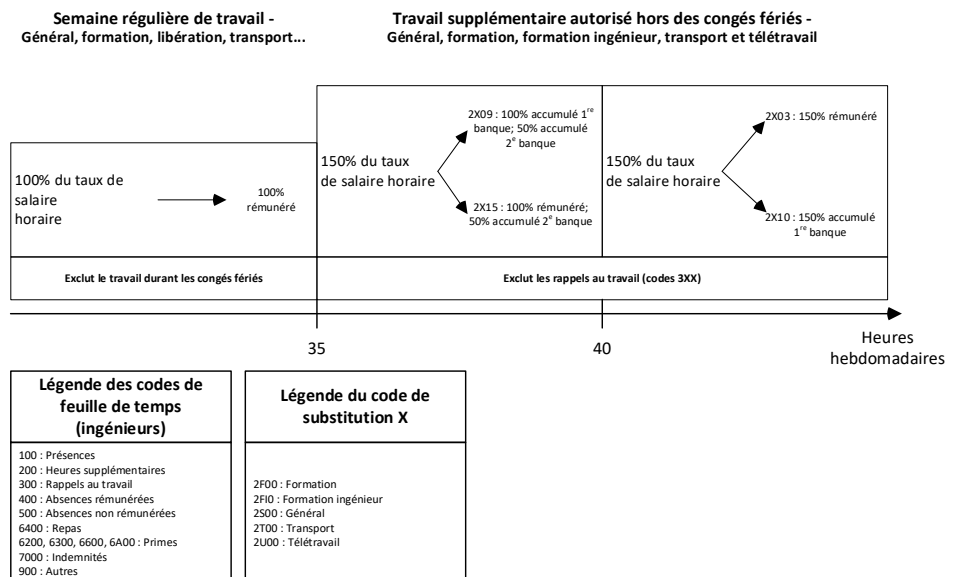
Entre trente-cinq (35) heures et quarante (40) heures, la demie de chaque heure supplémentaire n'est pas monnayable et elle doit être accumulée. Sur entente avec le gestionnaire, elle peut être compensée, autrement dit reprise en temps sous forme de congé ou pour compléter une journée de travail avec la catégorie 4COM sur la feuille de temps.

Différences entre la 1^{re} banque et la 2^e banque

L'article 19.02 mentionne qu'à l'exception de la demie supplémentaire mentionnée à l'article 19.02.2, l'ingénieur peut choisir si ses heures de travail supplémentaire sont rémunérées ou accumulées.

Les heures de travail supplémentaire qui ne sont pas rémunérées sont accumulées et le solde est comptabilisé dans la 1^{re} banque.

Le solde des heures de la 1^{re} banque peut être compensé comme celui de la 2^e banque en utilisant le code 4CHS sur la feuille de temps. Au contraire du solde de la 2^e banque, il est automatiquement rétribué en totalité à la fin de chaque année et le montant est versé en début de l'année suivante. C'est-à-dire qu'on ne peut pas accumuler les heures de la 1^{re} banque d'année en année comme pour celles de la 2^e banque.



Quels sont les mythes à propos de la 2^e banque ?

L'intranet d'Hydro-Québec comporte une page « Infogestion » qui date du 14 décembre 2021 destinée aux cadres de premier niveau. Il y est écrit « Selon les dispositions des conventions collectives des employés [...] les gestionnaires peuvent exiger de leurs employés qu'ils prennent à une date précise le temps accumulé dans la 2^e banque. ». La position du SPIHQ est que la gestion peut demander un effort pour réduire un solde supérieur à 140 heures, mais en aucun cas s'il est inférieur à 70 heures.

Toujours dans ce bulletin « Infogestion » il est mentionné aussi « Les heures accumulées dans cette 2^e banque devraient, dans la mesure du possible, être reprises en temps au courant de l'année où elles ont été accumulées ». La 2^e banque a justement été créée afin que son solde puisse être reporté à l'année suivante. Sinon quelle est la différence par rapport à la 1^{re} banque ?

De surcroît, notre syndicat considère qu'un effort de la réduction du solde de la 2^e banque de plus de 35 heures annuellement est abusif. Cet effort ne doit également pas restreindre d'autres droits conventionnés par exemple en substituant les heures de vacances, la prise d'heures de la 1^{re} banque ou tout autre temps rémunéré auquel vous avez droit par des heures de la 2^e banque ou encore en vous empêchant de suivre les formations de votre plan de formation (en code 1FTI) à cause d'un manque de temps créé par un congé imposé pour réduire votre solde de 2^e banque.

Le plus important est que l'employeur ne peut pas vous imposer de prendre des congés avec les heures de la 2^e banque qui nuiraient à vos obligations et à votre pratique professionnelle au sein de l'entreprise ou votre planification de vos autres congés.

En conclusion, lorsqu'une directive provenant de votre gestionnaire vous semble abusive, demandez un temps de réflexion avant de fournir une réponse et contactez vos délégués de section ou le Syndicat afin de demander des conseils éclairés devant les ambiguïtés de certaines situations.



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

DE LA DISCIPLINE EN NÉGOCIATIONS



Photo : Ordre des
ingénieurs du Québec

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

Une négociation mal engagée

En 1985, la Direction d'Hydro-Québec découvrait avec horreur que nous étions en avance salariale de 24 % par rapport à son marché de comparaison. Elle en imputait la cause à notre régime de rémunération, totalement hors de contrôle selon ses dires. Nous avons démontré que le marché de comparaison faisait tout sauf nous comparer à des ingénieurs, et, comme argument pour le régime de rémunération, elle nous sortait des âneries du genre que la Direction Rémunération ne pouvait prévoir combien de niveaux seraient accordés une année donnée, qu'un plan Poste solutionnait tous les problèmes connus et inconnus, bref, qu'un coup de barre devait être donné.

Comme nos vis-à-vis ne pouvaient définir les immenses problèmes auxquels nous faisons face, nous leur avons demandé de nous faire une proposition salariale. Nous pourrions ainsi au moins voir comment la Direction envisageait de solutionner les problèmes que nous lui causions.

Avant de continuer, il convient de signaler que les négociateurs de convention collective de l'époque comparaient les maximums salariaux d'une convention à l'autre pour mesurer les écarts entre elles. La proposition déposée par la partie patronale nous a stupéfaits. Les maximums salariaux du nouveau régime faisaient grimper le niveau maximum salarial des syndiqués au niveau de ceux des vice-présidents exécutifs (le niveau juste au-dessous du PDG), rien de moins. Nous savions qu'il s'agissait d'une erreur, et si d'aventure Guy Coulombe avait signé ça, il aurait été viré. Mais pour illustrer nos difficultés au PDG, nous avons demandé à le rencontrer. Le président du SPIHQ de l'époque a tenté de l'amener à négocier, mais celui d'Hydro a fermement refusé, nous répétant les problèmes incommensurables que nous lui causions. Le président du SPIHQ a donc cédé la parole au porte-parole du Comité de négociations, votre humble serviteur. J'ai remis au PDG une copie de la proposition de son Comité, en précisant qu'il ne s'agissait pas d'une blague. Le PDG l'a regardée et, sceptique, a fait confirmer mes dires par la porte-parole patronale. Visiblement surpris, il me dit qu'à l'évidence, nous avions affaire à une erreur qu'une rencontre entre porte-paroles corrigerait. Excellente réponse! Mais un membre de l'équipe de négociations patronale ne l'entendait pas de cette oreille. Il informe le PDG qu'il peut risquer une explication.

Il y a deux erreurs ici. Tout d'abord, suggérer qu'il y a une explication contredit le porte-parole patronal. Pire, plutôt que de demander un caucus sans même avoir à se justifier, comme il aurait dû le faire, il affirme qu'il y a une explication que n'a pas vue le PDG. Le Ah oui!!!! du PDG ne laissait aucun doute sur son scepticisme. Et notre expert autoproclamé d'expliquer qu'il n'y aura personne à ce niveau, la Direction contrôle tout le régime. Coulombe répond aussitôt « Vous m'avez embarqué dans ce conflit en me disant que nous ne contrôlions rien à un régime qui générerait des salaires trop élevés, et vous me proposez des augmentations d'échelles énormes (plus de 75 % pour le maximum!) comme solution??? » Se tournant vers moi, il me demande si je comprends quelque chose! Je lui réponds que nous comptons sur lui pour nous l'expliquer.

Le directeur des relations de travail, responsable du dossier, saute à son tour dans la mêlée. Étranglé littéralement par la rage, il arrive à dire que ce n'était pas une erreur, mais il ne peut bientôt plus qu'ouvrir la bouche, aucun air, aucune parole ne peut ni entrer ni sortir. Une excroissance lui pousse sur le front, de la grosseur et de la taille d'une prune rouge.

Très significativement, M. Coulombe ne prendra pas la défense de ses sous-fifres. Constatant l'échec de la rencontre, il nous invite à continuer à travailler ensemble, et il nous quitte en nous serrant la main, affirmant qu'il souhaite une entente négociée. Nous y sommes arrivés quelques mois plus tard. Cette réunion avait planté le doute dans l'esprit du PDG, tant sur les demandes patronales que sur la compétence de ses subalternes. Il allait nommer comme directeur de rémunération l'ingénieur qui avait négocié en son temps le régime de rémunération pour le SPIHQ. Et à la fin de ces négociations, nous avons convenu d'un comité d'étude sur notre régime, qui aura proposé une modification au régime somme toute mineure.

Pourquoi la discipline

En négociation, face à l'employeur ou à un conciliateur, la discipline est de rigueur. L'élément principal, sinon le central, est de ne parler que d'une seule voix. Normalement, le comité de négociations héritait d'un projet qui avait traversé toutes les étapes de consultation et d'approbation. Écrire et faire approuver un projet de convention était l'affaire de plusieurs mois et pouvait excéder une année. Il revenait ensuite au Bureau et en partie au comité de négociations de prioriser les revendications et d'élaborer la stratégie de négociations. Aux dernières étapes de cette phase, un comité de moyens de pression était formé et on ajoutait une gradation des moyens. Pour d'évidentes raisons, tous doivent faire preuve de discrétion et de discipline. Le comité de négociations ne peut discuter de n'importe quoi n'importe quand et n'importe comment. Idem pour le comité des moyens de pression. Procéder autrement va montrer une image désordonnée de l'action syndicale et aussi des problèmes de leadership que vont tenter d'exploiter nos amis d'en face.

Quand il y a des négociations avec la Direction, il est important que le syndicat ne parle que d'une voix, ou qu'il y ait des ententes claires sur le moment où quelqu'un d'autre que le porte-parole parle au nom du SPIHQ. Par exemple, quand nous rencontrons le PDG, le président du SPIHQ parlait au nom du SPIHQ, à moins d'entente préalable entre les membres qui participaient à ces rencontres. J'y reviendrai. Le risque de contredire le porte-parole et d'affaiblir ainsi la position syndicale ne doit pas être pris à la légère. J'ai vu nombre de conciliateurs tenter de trouver le ou les points faibles d'un comité de négociations et s'il croyait en avoir trouvé un, utiliser cette information pour arriver au plus tôt à une entente, peu importe qu'elle ne couvre qu'une partie des priorités syndicales. Si quelque chose doit être signalé ou expliqué, demander un caucus est la chose à faire! L'exemple que je vous ai ici décrit en est un éloquent.

La discipline exige une rigueur et parfois une abnégation importante. Mais son contraire n'apporte rien de bon pour ceux qui n'arrivent pas à se discipliner.

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.

TOURNÉE DU BUREAU 2023



PAR **JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier

La Tournée du Bureau aura lieu pour une seconde fois avec une toute nouvelle formule ! Vous pourrez ainsi rencontrer les membres du Bureau lors d'un dîner traditionnel, durant un 5 à 7 causerie ou lors des nombreuses rencontres virtuelles. La Tournée se veut un moteur essentiel d'information et de mobilisation des membres à travers la province.

Nous discuterons du renouvellement de la convention collective ainsi que de l'évolution des principaux dossiers en cours au Syndicat. Les thèmes à l'ordre du jour seront entre autres :

- Renouvellement de la convention collective
- Ingénieurs temporaires
- Reclassification
- Régime de retraite (RRHQ)
- Grievs et arbitrages
- Implication syndicale (postes vacants pour vous impliquer)

Nous recueillerons aussi vos préoccupations locales et enjeux de tous les jours et répondrons à toutes vos questions.

Le calendrier des rencontres « Tournée du Bureau 2023 » est disponible sur www.spihq.qc.ca à l'onglet « Documents » dans la section réservée aux membres.

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

SEPTEMBRE

Jeudi 7	5@7	Montréal
Mardi 12	11 h 45	Complexe Desjardins 1 et 2
Mercredi 13	11 h 45	Place Dupuis 1 et 3
Jeudi 14	11 h 45	Place Dupuis 2 et 4
Mercredi 20	5@7	Rouyn Noranda
Jeudi 21	11 h 45	Rouyn Noranda
Mardi 26	11 h 45	Place Dupuis 5 et 7
Mercredi 27	11 h 45	Place Dupuis 6
Jeudi 28	11 h 45	Trois-Rivières
Jeudi 28	5@7	Trois-Rivières

Vendredi 8 et 22 12 h MULTISECTIONS en ZOOM

NOVEMBRE

Mercredi 1	11 h 45	Centre-ville Ouest 1 et CVO 2/La Gauchetière
Jeudi 2	11 h 45	Québec
Jeudi 2	5@7	Québec
Mardi 7	11 h 45	Vaudreuil
Mercredi 8	11 h 45	Montréal Est
Jeudi 9	11 h 45	Montréal Nord
Mardi 14	11 h 45	Beauharnois

Vendredi 10 12 h MULTISECTIONS en ZOOM

OCTOBRE

Lundi 2	5@7	Rimouski
Mardi 3	11 h 45	Rimouski
Mercredi 4	11 h 45	Baie-Comeau
Mercredi 4	5@7	Baie-Comeau
Jeudi 5	11 h 45	Saguenay
Jeudi 5	5@7	Saguenay
Mardi 10	11 h 45	St-Hubert et St-Bruno
Jeudi 12	11 h 45	Siège social 1 et 2
Jeudi 19	5@7	Montréal
Mardi 24	11 h 45	St-Jérôme
Mardi 31	11 h 45	Gatineau
Jeudi 27	12 h	Siège social 1 et 2

Vendredi 13 et 27 12 h MULTISECTIONS en ZOOM

Nous avons hâte de vous revoir !

Pour que vos enfants soient libres de choisir leur avenir!

Offrez à vos enfants des études postsecondaires à la hauteur de leurs rêves. Cotisez au **REEE Desjardins** dès maintenant et profitez de subventions gouvernementales avantageuses.

Qui peut ouvrir un REEE (régime enregistré d'épargne études) ? Tout le monde peut ouvrir un REEE pour un enfant!

- Parents
- Proches
- Tuteurs ou tutrices
- Grands-parents



Les avantages du REEE

Des subventions généreuses

La Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE)

- **Jusqu'à 600 \$ par année**, pour un maximum de 7 200 \$ à vie par enfant
- Versée automatiquement au REEE, au rythme de vos contributions
- Taux de 20% des cotisations au REEE, pouvant atteindre 40 % sur le premier 500 \$ de cotisation selon votre revenu familial net

L'Incitatif québécois à l'épargne-études (IQEE)

- **Jusqu'à 300 \$ par année**, pour un maximum de 3 600 \$ à vie par enfant
- Versé automatiquement au REEE, une fois par année
- Taux de 10% des cotisations au REEE, pouvant atteindre 20 % sur le premier 500 \$ de cotisation selon votre revenu familial net

Le Bon d'études canadien (BEC)

- Vise à inciter les familles à revenus modestes* à ouvrir un REEE
- Accorde un **versement initial de 500 \$ au REEE**, aucune contribution de votre part n'est obligatoire
- Verse un montant annuel de 100 \$ pour chaque année où l'enfant est admissible, jusqu'à un maximum de 2 000 \$ à vie par enfant

Des sommes investies à l'abri de l'impôt

Les revenus de placement et les subventions sont imposés seulement lors du versement au bénéficiaire. Au moment du retrait, le capital n'est **pas imposable**.

Des modalités flexibles

Il n'y a ni un montant fixe, ni fréquence de cotisation obligatoires. Vous choisissez combien et quand cotiser, **selon votre situation financière**.

Vous pouvez programmer des versements automatiques et les ajuster en ligne en tout temps. Une bonne façon d'épargner sans même y penser tout en maximisant les subventions.

Le fonctionnement du REEE

Comment ça fonctionne?

- 1) **Ouvrir un compte REEE Desjardins.** Le souscripteur et le bénéficiaire devront détenir un numéro d'assurance sociale (NAS) et le bénéficiaire doit être résident canadien.
- 2) **Cotiser régulièrement.** Vous faites déposer des sommes dans le REEE. Ces cotisations sont bonifiées par les subventions. Le tout fructifie à l'abri de l'impôt dans un véhicule de placement adapté à votre tolérance au risque.
- 3) **Retirer les montants du REEE.** Pendant ses études postsecondaires, votre enfant reçoit graduellement les paiements d'aide aux études (PAE) pour l'aider à subvenir à ses besoins. Ces sommes (composées des subventions gouvernementales et des revenus générés sur les placements) sont imposables pour votre enfant. Et le capital investi appartient toujours au souscripteur, qui peut le remettre à l'enfant ou le reprendre. Cet argent peut être retiré sans impôt.

Comment décaisser votre REEE intelligemment ?

Votre enfant commence ses études postsecondaires? Il est important de bien planifier la répartition des retraits entre le capital et le paiement d'aide aux études (PAE).

C'est à vous, en tant que souscripteur qui a cotisé au REEE, de décider comment répartir le retrait : PAE seulement ou capital et PAE. La part de l'un et de l'autre peut varier à chaque retrait.

Pour obtenir un PAE, il suffit de fournir une preuve d'inscription de votre enfant, l'étudiant bénéficiaire, à un programme d'études postsecondaires admissible (d'un centre de formation professionnelle, d'un cégep ou d'un établissement d'enseignement universitaire).

Votre conseiller ou votre conseillère est là pour vous aider à évaluer vos options et à établir la stratégie de décaissement la plus avantageuse pour vous et votre jeune.

Contactez-nous par courriel : caisse_hydro@desjardins.com ou par téléphone : 514-289-3500



Manon Millette

Coordonnatrice, Caisse Desjardins Hydro

Planificatrice financière et représentante en épargne collective pour Desjardins Cabinet de services financiers inc.

*L'admissibilité est établie selon le revenu familial net et le nombre d'enfants.

APPRENDREEE

En cotisant tôt à un régime enregistré d'épargne-études (REEE), vous permettez à votre enfant d'apprendre son métier de rêve.

desjardins.com/reee





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



**FIER PARTENAIRE QUÉBÉCOIS
POUR DES PROJETS D'AVENIR D'ICI**



ipexna.com | 1-866-473-9462

Produits fabriqués par IPEX Électrique Inc.





Assurance habitation : 4 conseils pour la tenir à jour

Magnifique, votre nouvelle cuisine ! Et refaire la plomberie du rez-de-chaussée s'est avérée une autre bonne idée. Savez-vous que ces changements influencent sans doute votre assurance habitation ? Voici des conseils en vue de votre renouvellement, pour que votre protection et son prix collent à vos besoins réels.

1. Rénos et gros travaux : indiquez-les à votre assureur

Bien des facteurs influencent le coût de votre assurance habitation : âge, secteur et dimensions de votre propriété, matériaux de construction utilisés, etc.

La couverture doit aussi tenir compte des sommes requises pour reconstruire votre maison en cas de sinistre – un incendie, par exemple. Pas surprenant alors que les rénos influent sur la valeur de votre résidence, vos protections et leur prix. Vous avez fini le sous-sol ou remplacé un vieux chauffe-eau cette année ? Signalez-le à votre assureur.

2. Mentionnez les installations importantes

Vos protections et leur coût dépendent aussi d'ajouts comme...

- du chauffage auxiliaire (foyer, poêle à bois ou au gaz, etc.)
- un système de sécurité relié à une centrale
- la pose d'un clapet antiretour, qui sert à prévenir les refoulements provenant des égouts municipaux

C'est parfois le genre d'atouts qu'un assureur considère pour revoir son prix à la baisse !

3. Protégez vos principaux achats de l'année

Depuis un an, vous avez acheté un bijou, des meubles, une œuvre d'art ? Vérifiez auprès de votre assureur si votre couverture comprend la valeur de tous vos biens, incluant les nouveaux. Pourriez-vous tout racheter en cas d'ennuis ?

Un cas concret

Cette année, Phil a enrichi le contenu de sa cave à vin avec plusieurs grands crus : bordeaux blancs, chablis... Il doit l'indiquer à son assureur, car sa collection gagne de la valeur sans être couverte. Un vol ou du vandalisme, par exemple, lui coûteraient très cher.

4. Déclarez tout changement de votre vie qui a un impact

Début d'une cohabitation, télétravail, séparation... Au-delà des changements matériels, des modifications dans votre style de vie ou dans l'organisation familiale entraînent elles aussi des besoins en assurance ou une révision de son coût.

La clé d'une maison bien protégée

L'assurance habitation n'est pas quelque chose de figé qu'on doit ajuster aux 15 ans. Elle doit évoluer avec vous. Même s'il devient tentant de ne pas signaler une nouveauté par peur d'une hausse de prix, c'est un faux calcul : en cas d'ennuis, l'assureur pourrait réduire le montant réclamé ou refuser votre réclamation si des changements importants n'étaient pas mentionnés. Le choix logique, c'est donc d'y voir pour garder vos protections à jour !

beneva



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



**Solutions d'ingénierie adaptées,
innovatrices et durables**



Pour des systèmes du bâtiment
en symbiose

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

514-383-3747 | bpa.ca

LIQUITECK



DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES ET DE PIÈCES

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



CENTRE DE SERVICE ET DE RÉPARATION AUTORISÉ

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

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL



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



LE FAMEUX X



PAR **FRANCINE**
DURANCEAU, ING.
Déléguee social

Au cours de l'été, je faisais mon bilan de mi-année 2023 en considérant ma position par rapport à mon X, symbole populaire de l'endroit à l'intérieur de soi où se trouve notre équilibre. Être sur son X c'est être bien, serein, optimiste et en contrôle du quotidien au niveau personnel, professionnel, émotionnel, etc. Mon X, ai-je constaté, est un x minuscule et occupe une toute petite zone dont je suis facilement expulsée par les moindres perturbations et fluctuations que sont les aléas de la vie. J'avais donc besoin de moyens pour convertir ce minuscule x en un beau X majuscule, en caractère gras et grosseur de police conséquente.

Je suis tombée sur un article de L'actualité qui m'a interpellée :

Devenir optimiste en 7 étapes (faciles !), par Catherine Dubé, 2 novembre 2022
<https://lactualite.com/societe/devenir-optimiste-en-7-etapes-faciles/>

L'article traite de la psychologie positive (à ne surtout pas confondre avec la pensée positive!) et propose 7 trucs pour « apprendre à retourner la médaille afin d'en voir le côté le plus étincelant ».

1. Soumettre ses certitudes à l'épreuve des faits : la certitude repose sur notre interprétation des événements, mieux vaut de considérer l'éventail des possibilités et encore mieux d'aller à la source pour connaître le fin mot de l'histoire.
2. Entraîner ses perceptions : percevoir autrement les raisons de nos succès et de nos défaites et surtout, ne pas hésiter à nous péter les bretelles avec nos bons coups!
3. Utiliser les parenthèses : Mettre sa vie entre parenthèses. Comme en mathématiques, il faut résoudre la parenthèse avant de poursuivre le reste de l'équation.
4. Agir sur son environnement immédiat : entreprendre des actions concrètes aux

effets mesurables autour de soi.

5. Pratiquer la gratitude...mais pas trop : 2 fois par semaine pas plus (on évite la gratitude sur le pilote automatique)!
6. Utiliser la visualisation...mais pas seulement : notre cerveau peut finir par croire que le but est atteint et on est moins motivé à fournir les efforts dans l'atteinte du but. Visualiser mais avec modération.
7. Admettre que la vie est tragique : avec l'optimisme tragique, on profite au maximum des bons moments aussi petits soient-ils qu'on sait précieux alors que notre temps sur terre est compté.

En lien avec les points 3 et 4, j'ai trouvé cet autre article dans L'actualité :

Quelle est la meilleure façon d'affronter une épreuve? Ça dépend..., par Catherine Dubé, 18 avril 2023
<https://lactualite.com/sante-et-science/quelle-est-la-meilleure-facon-daffronter-une-epreuve-ca-depend/>

Il n'y a pas qu'une seule recette pour affronter les épreuves, on l'adapte à la situation, à notre énergie du moment. À vous de trouver votre bon mix.

Mon X n'est pas encore gonflé à bloc mais petit à petit, il grossit. Je l'entraîne régulièrement 😊.

Vos délégués sociaux

LES APPORTS POSITIFS DU RRHQ DANS LES BILANS FINANCIERS ANNUELS D'HYDRO-QUÉBEC

LE RÉGIME DE RETRAITE VS LES GAINS SUR LES BÉNÉFICES NETS D'HYDRO-QUÉBEC



PAR **SÉBASTIEN
GUILLON, ING.**

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

Saviez-vous que le régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) n'est pas qu'une simple dépense mais qu'au contraire, il apporte des gains substantiels dans le bilan financier annuel d'Hydro-Québec?

Vous vous dites sûrement que si le régime exerce une influence dans le rapport annuel d'Hydro-Québec, c'est très probablement sur un obscur item comptable? Pas du tout, il apparaît directement dans le bénéfice net d'Hydro-Québec!

Vous pensez peut-être que c'est négligeable, ce n'est sûrement pas grand-chose? Détrompez-vous, on parle ici de montant de l'ordre de 200 à 1 000 M\$! Oui, ce sont bien des centaines de millions de dollars!

Vu son importance, c'est peut-être utile d'y porter un peu plus d'attention car on parle ici d'un montant substantiel. C'est le but de cet article, vous informer sur cette particularité de notre régime. Notez que toutes les informations discutées sont publiquement disponibles.

Cet article fait suite aux précédents articles parus dans le journal L'Écho portant sur les apports positifs de notre régime de retraite intitulés RRHQ - vous en avez plus pour votre argent - [Étude américaine \(vol. 58, no 2\)](#) et [Étude Canadienne \(vol. 59, no 1\)](#).

En résumé, nous verrons que l'actif du régime de retraite d'Hydro Québec permet de bonifier le bénéfice net de l'entreprise depuis 2016 et que depuis 2020, il a bonifié celui-ci de plus de 20 %. Un apport substantiel très positif, payant, peu connu et qui sera sûrement utile dans l'atteinte de la cible du bénéfice net en 2026.

Période d'analyse – 2016-2022 (US GAAP)

Nous allons présenter sommairement les chiffres pertinents provenant des rapports annuels d'Hydro-Québec. La période regardée est entre les années 2016 et 2022. Cette période fait suite à l'adoption par Hydro-Québec, tout comme Hydro-One, de la convention comptable américaine (intitulée US GAAP : *Generally Accepted Accounting Principles*). Si vous voulez en savoir plus sur ce sujet, veuillez consulter l'article de L'Écho intitulé [Nouvelle norme comptable d'HQ \(Vol. 55, no 4\)](#). L'intérêt est que comme les rapports annuels suivent cette convention comptable, le vocabulaire et le format sont assez similaires d'une année à l'autre, ils sont plus lisibles et plus faciles à suivre.

Bénéfice net et charge négative

Pour ceux qui auraient oublié la comptabilité de base, rappelons que le bénéfice net représente les produits (ce que gagne l'entreprise) moins les charges (le coût payé par l'entreprise) en dollars, diminué des frais financiers.

$$\text{Bénéfice net (\$)} = \text{Produits (\$)} - \text{Charges (\$)} - \text{Frais Financiers}$$

Le bénéfice net représente le profit net de l'entreprise. Évidemment, plus vous gagnez de l'argent (des produits) et plus les charges sont faibles, meilleure est alors votre bénéfice net (votre entrée d'argent). Hydro-Québec étant une société d'état, elle verse un dividende d'un maximum de 75 % de son bénéfice net au gouvernement du Québec. C'est-à-dire qu'Hydro-Québec ne garde que 25 % de son bénéfice net dans ses propres coffres.

Voici quelques chiffres du rapport annuel 2022 pour en saisir l'ordre de grandeur. En 2022, Hydro-Québec a déclaré un bénéfice net de 4 557 M\$ (en millions de dollars) et a versé au gouvernement du Québec 3 418 M\$ (soit 75 % du bénéfice net). Les produits étaient de 15 567 M\$, les charges de 9 716 M\$ et les frais financiers de 2 294 M\$. Le ratio des charges (excluant les frais financiers) sur les produits est 58,65 % pour 2022. Les frais financiers représentent 13,85 % des produits.

Charges comptables – positives et négatives

Les charges comptables et les montants indiqués dans les rapports annuels suivent les règles comptables afin de fournir un portrait fidèle et transparent de la santé financière de l'entreprise. Vous ne pouvez pas mettre dans la colonne des charges ce que vous voulez, mais plutôt vous conformer et appliquer strictement les règles qui s'appliquent aux charges selon la convention comptable de l'US GAAP. Pas de dérogation possible.

Habituellement, une charge comptable est **positive**, c'est-à-dire qu'elle réduit le bénéfice net. Elle soustrait un montant sur les produits. En 2022, c'est le cas, par exemple, des catégories de charges suivantes : d'exploitation de 3 844 M\$, d'achat d'électricité de 2 834 M\$, d'amortissement de 2 828 M\$ et des taxes de 1 230 M\$. Toutes ces charges réduisent, d'un montant de 10 736 M\$, le bénéfice net.

Si vous consultez le rapport annuel d'Hydro-Québec 2022 (p.89), vous pouvez observer une charge comptable **négative** intitulée « *Autres composantes du coût des avantages sociaux futurs* ». Une charge comptable négative est peu commune mais reste permise et est encadrée selon la convention comptable. **Une charge comptable négative ne réduit plus le bénéfice net mais au contraire l'augmente!** C'est un peu contre-intuitif car nous associons automatiquement charge à réduction du bénéfice ! Ici, c'est le contraire.

En 2022, la charge comptable négative « *Autres composantes du coût des avantages sociaux futurs* » représente 1 020 M\$. Elle s'ajoute aux produits et fait ainsi augmenter le bénéfice net du même montant. Autrement dit, elle a l'effet d'un apport monétaire similaire aux produits même si ce montant ne provient pas directement de notre clientèle.

En 2021, cette charge comptable représentait 734 M\$. L'augmentation de la charge négative en 2022 est expliquée dans le rapport annuel 2022 (p.46) « *cette variation (par rapport à 2021) tient principalement à la croissance de la valeur des actifs du Régime de retraite au 31 décembre 2021, qui a eu une incidence favorable sur les montants comptabilisés dans ce poste en 2022».*

Ceci indique que la charge comptable négative, « *Autres composantes du coût des avantages sociaux futurs* », est reliée directement au régime de retraite d'Hydro-Québec.

Autres composantes du coût des avantages sociaux – Effet positif sur le bénéfice net

La charge comptable négative, « *Autres composantes du coût des avantages sociaux futurs* » (CAVSOF), associée au régime de retraite, fait augmenter les bénéfices nets de montants substantiels. Les rapports annuels indiquent ces montants. Ils sont dans le tableau suivant :

Années	Bénéfice net (M\$)	Contribution de CAVSOF (M\$)	Contribution de CAVSOF (%)
2016	2 861	233	8.1 %
2017	2 846	322	11.3 %
2018	3 192	340	10.7 %
2019	2 923	557	19.1 %
2020	2 303	494	21.5 %
2021	3 564	743	20.8 %
2022	4 557	1 020	22.4 %

Note : CAVSOF = *Autres composantes du coût des avantages sociaux* = effet du régime de retraite

Dans le tableau, le bénéfice net est de 2 861 M\$ en 2016 avec une contribution de la charge associée au régime de retraite (CAVSOF) d'un montant de 233 M\$ (soit 8,1 % du bénéfice net). Avec les années, la charge associée au régime de retraite contribue de plus en plus au bénéfice net d'Hydro-Québec.

Notons qu'en 2020, la charge associée au régime de retraite représentait 21,5 % du bénéfice net et que l'année passée, en 2022, elle représentait 22,4 % du bénéfice net.

Autrement dit, le régime de retraite d'Hydro-Québec a contribué à augmenter le bénéfice net jusqu'à 22,4 % en 2022. C'est presque le quart des bénéfices qui provient du régime de retraite ! Depuis 2020, plus de 20 % du bénéfice net est attribué au régime de retraite. Ce n'est plus négligeable !

En un mot, la situation actuelle de notre régime de retraite apporte des gains significatifs sur le bénéfice de l'entreprise ! Un fait peu connu et qui mérite d'être publicisé. Il est inexact de dire que le régime de retraite d'Hydro-Québec n'apporte que des dépenses à l'entreprise. Il permet au contraire de bonifier son bénéfice net et ce à l'avantage de tous les québécois. Qu'on se le dise !

Cible 2026 – bénéfice net

Comme indiqué dans le Plan stratégique 2022-2026, la cible 2026 pour le bénéfice net, est de passer de 3,1 G\$ en 2021 à 4,1 G\$ en 2026. Autrement dit, de répéter un bénéfice net similaire à l'année exceptionnelle¹ de 2022 (qui était de 4,5 G\$) en 2026.

Pour y parvenir, le régime de retraite d'Hydro-Québec pourrait être un très bon allié et sera probablement sollicité pour y parvenir (pourquoi se priver de sa bonification possible sur le bénéfice net).

Encore une fois, le gain financier positif du régime de retraite peut apporter sa contribution au gouvernement du Québec et à tous les citoyens du Québec ! Merci d'avance au régime de retraite d'Hydro-Québec.

¹ Selon la PDG et le chef de la direction financière, l'année 2022 est une année exceptionnelle.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 14 JUIN 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.

ENJEUX DU TÉLÉTRAVAIL

Normand Rocheleau, ing. (responsable)

Jonathan Allaire, ing.

Catherine Brousseau, ing.

Pascal Garceau, ing.

Sylvain Plante, ing.

Normand Rocheleau a été nommé responsable du comité.

Le projet pilote du télétravail s'est très bien déroulé. L'ensemble des gestionnaires ont compris la notion de flexibilité à part quelques exceptions. Ces cas sont traités au cas le cas.

Par contre, la notion de plus-value n'est pas tout à fait comprise et les gens ont tendance à aller en présentiel faire des réunions Teams dans un environnement bruyant et non adapté à la concentration au lieu de se réunir avec les collègues dans une salle de réunion et de partager les enjeux du travail.

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

Isabelle Simard, ing. (responsable)

Raymond Giguère, ing.

Bernard Parent, ing.

Fatima Cristina Radics, ing.

Le comité a diffusé le 3 mai dernier la formation annuelle aux militants en formule hybride. Cette formation d'une durée de près de 3 heures a couvert les sujets suivants : portrait du SPIHQ, devoirs du militant, principales responsabilités du délégué, accueil d'un membre, santé-sécurité, griefs, CTTA, conseil syndical, libérations et remboursements et site web. La capsule sera déposée sur le site Web. Suite aux constats faits en préparant

cette formation le comité proposera du contenu complémentaire pour le site Web. Les comités que cela concerne seront bien sûr consultés pour commentaires.

L'édition de l'été de L'Écho sera déposée prochainement sur notre site Web et sur notre page Facebook. Nous vous invitons à nous contacter pour commenter les articles ou pour nous proposer des sujets à traiter : communication@spihq.qc.ca.

DÉONTOLOGIE ET PRATIQUE

Denis Francesconi, ing. (responsable)

Khalid Boudribila, ing.

Martin Ferland, ing.

Charles Gosselin, ing.

Billy Lamour, ing.

Pierre Lesage, ing.

Jean-Mathieu Martin, ing.

Olivier Masson-Lefebvre, ing.

Camelia Dana Nedisan, ing.

Les nouvelles structures administratives des Groupes viennent grandement toucher la pratique de l'ingénieur. D'anciens processus touchés par la loi des ingénieurs doivent être revus et recréés afin de respecter les obligations légales.

- Depuis l'arrivée du plan d'action de Maxime Lajoie en début d'année, quatre comités ad hoc ont été formés et mis en branle ces derniers mois :
- Surveillance de travaux en distribution.
- Attestation d'ingénieur.
- Mise en route et mise en service (maintenant fusionné avec attestation)
- GTN et la loi des ingénieurs.

Le plan d'action vient avec un mécanisme de mandat et de suivi. Un conseiller en processus d'affaires est impliqué pour aider certains comités à réviser les processus nouveaux ou existants et de faire le suivi du mandat. Cette nouvelle façon de faire semble prometteuse du côté GISE et GEEC. Une sensibilisation doit encore être faite du côté GTN.

FORMATION

Keyvan Maleki, ing. (responsable)

Siham Lotfane, ing.

Les résultats d'analyse des données, compilées par la Direction - Développement des Compétences (DDC), démontrent que le score de la participation des ingénieurs suite à la séance d'information de novembre dernier s'est amélioré.

L'entreprise envisage de lancer le projet MDC (Modernisation Des Compétences) pour combler les besoins de formation et assumer la relève. Il s'agit principalement d'assistance à distance avec lunettes à réalité augmentée (LRA) et iPhones, plates-formes d'apprentissage (Edcast, Percipio, AgilT, LinkedIn learning) et moteur de recherche intelligent (MORIS). Le Comité a fait part de ses préoccupations en santé et sécurité avec les LRA.

Le comité envisage d'offrir une nouvelle édition de la séance d'information sur la formation aux membres avec la participation de la DDC en novembre de cette année.

RECLASSIFICATION

Martin Bernatchez, ing. (responsable)
Gheorge Ionita, ing.
Diana Li, ing.
Jonathan Poirier, ing.
Luc Tétreault, ing.
Isabelle Thériault, ing.

Pour ceux qui ont déposé leur dossier niveau 3 cette année, assurez-vous de la transmission de celui-ci au CCI par votre ligne hiérarchique, le délai étant de 2 mois suivant la date de votre dépôt. Le comité songe encore cette année à offrir une formation sur le processus de reclassification au mois de novembre.

Les détails de cet événement vous seront communiqués ultérieurement.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Benoit Dionne, ing. (responsable)
Éric Breton, ing.
Benoit Falardeau, ing.
Marc Laprise, ing. (coordonnateur des DS)
Pierre St-Laurent, ing.

Un premier trimestre de complété avec le nouveau fournisseur de service du PAEF, c'est un dossier que nous allons suivre via le coordonnateur des délégués sociaux. Le signalement d'un ÉPGÉ ou d'un SPGÉ est simple et rapide à faire, vous n'avez qu'à cliquer sur le lien suivant : [Signalement d'un événement accidentel ou d'un incident.](#)

Vous n'avez aucune barrière, une fois le formulaire complété et envoyé, il est immédiatement enregistré dans le système informatique Enablon et un numéro d'identification unique (ID) lui est attribué.

Sachez que vos signalements peuvent éviter des accidents et même sauver des vies!

Le coin des délégués sociaux

Les délégués sociaux en action

Les 24 et 25 mai derniers, deux délégués sociaux (DS) du SPIHQ ont participé à la 35e conférence annuelle des délégués sociaux du conseil régional FTQ Montréal Métropolitain. En plus d'offrir une conférence aux DS, le réseau a invité les dirigeants syndicaux des sections locales affiliées à la FTQ ainsi que les représentants en prévention santé et sécurité au travail (SST) afin d'unir leurs forces pour créer un renouveau syndical en matière de santé mentale.

Lors de ces deux journées de conférence, les stratégies et les avantages de créer un réseau ont été abordés afin de pallier les difficultés rencontrées par les membres tant au niveau de l'organisation du travail en soi qu'au niveau des impacts psychologiques des personnes accidentées au travail, des maladies professionnelles et des enjeux psychologiques personnels. Des invités ont présenté des sujets intéressants qui touchent la santé mentale, tels que : l'anxiété, les risques psychosociaux et comment humaniser les lieux de travail.

De plus, il a été possible d'échanger avec des représentants de différentes compagnies sur les bonnes pratiques d'intervention, d'organisation du travail et de communication. Des idées utiles pour vos DS afin d'aider et de soutenir les employés pouvant traverser des périodes difficiles.

En terminant, les DS vous rappellent que le 10 septembre 2023 est la Journée mondiale de la prévention du suicide. En tant que société et citoyens, soyons vigilants, informés, à l'écoute et à l'affût des signes de détresse, et ce, toute l'année.

<https://aqps.info/journee-mondiale-de-la-prevention-du-suicide/>

MODIFICATIONS

Code d'éthique, Politique de confidentialité et Règle d'ordre



DANIEL
BEAULIEU, ING.
Secrétaire

Lors de la séance du conseil d'administration du 15 juin 2023, les propositions de modifications suivantes au Code d'éthique et à la Politique de confidentialité ont été adoptées afin d'intégrer l'instance du conseil d'administration et éviter les dédoublements de définitions. Une modification aux Règles d'ordre a aussi été adoptée dans le contexte de la tenue d'assemblées virtuelles. Les textes modifiés sont :

Code d'éthique – 2. Définition et 3.3. Mesures de prévention en matière de conflits d'intérêts

Politique de confidentialité - 5. Définitions

Règles d'ordre – Règle 22 – Utilisation de certains appareils

Les modifications apparaissent en rouge et se lisent dorénavant comme suit :

SÉANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 15 JUIN 2023

CODE D'ÉTHIQUE

2. Définition

~~Instance du SPIHQ~~

~~Les instances du SPIHQ telles que définies par le Statut 211- Instances syndicales sont : l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire, le Conseil syndical, le Bureau, les comités dont le comité Surveillance, et la réunion de section.~~

(Note : déjà définie dans les statuts)

3.3. Mesures de prévention en matière de conflits d'intérêts

Le militant doit dissocier de l'exercice de ses fonctions au sein du SPIHQ, la promotion et l'exercice de ses activités professionnelles, familiales, économiques, d'affaires ou politiques.

Le militant doit préserver en tout temps son indépendance et éviter toute situation où il serait en conflit d'intérêts. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le militant est en conflit d'intérêts lorsque les intérêts en présence sont tels que le militant peut être porté à préférer certains d'entre eux à ceux des membres ou du Syndicat, ou que son jugement peut en être défavorablement affecté.

Un militant ~~membre du Bureau ou du Conseil syndical~~, qui se croit en situation de conflit d'intérêts ou dans une situation qui pourrait avoir l'apparence d'un conflit d'intérêts, doit le dénoncer clairement au Conseil ~~syndical~~ d'administration. Ce dernier prend les mesures appropriées pour gérer la situation et le militant se retire lors du débat ou du vote.

~~Un militant membre du comité Surveillance, qui se croit en situation de conflit d'intérêts ou dans une situation qui pourrait avoir l'apparence d'un conflit d'intérêts, doit le dénoncer clairement au comité Surveillance. Ce dernier présente la dénonciation et les mesures appropriées prises pour gérer la situation, au Conseil syndical.~~ De plus, l'information touchant un membre du comité Surveillance sera intégrée dans le rapport annuel du comité Surveillance déposé à l'assemblée générale.

Un militant membre d'un comité autre que le comité Surveillance, qui se croit en situation de conflit d'intérêts ou dans une situation qui pourrait avoir l'apparence d'un conflit d'intérêts doit le dénoncer clairement au Bureau. Le Bureau prend les mesures appropriées pour gérer la situation.

Le militant ne doit pas accepter, directement ou indirectement, un cadeau, une gratification ou un avantage de qui que ce soit alors qu'il sait ou devrait savoir que cet avantage lui est consenti dans le but d'influencer sa décision ou d'influencer la décision des autres militants.

POLITIQUE DE CONFIDENTIALITÉ

5. Définitions

- 5.1 Employé(e) : Toute personne couverte par une accréditation syndicale ou non, travaillant pour l'employeur (SPIHQ) moyennant rémunération;
- ~~5.2 Militant(e) : Candidat(e) du SPIHQ ou membre élu(e) pour exercer une fonction syndicale comme délégué(e), comme membre d'un comité ou comme officier au sein du bureau exécutif;~~
- 5.32 Renseignement confidentiel ou exclusif : Toute information ou renseignement secret, confidentiel ou exclusif du SPIHQ ou confié au SPIHQ par une autre personne ou entité;
- 5.43 Renseignement personnel : Tout renseignement concernant les employé(e)s, les membres ou les militant(e)s recueilli, détenu, utilisé ou communiqué à des tiers par le SPIHQ dans le cadre de ses activités :
- Généralement recueilli auprès des personnes concernées, de l'employeur ou si les personnes y consentent auprès d'un tiers,
 - De type nominatif, comme par exemple, généralement mais non limitativement : nom, prénom, adresse, adresse courriel, curriculum vitae, téléphone, feuille de temps, talon de paie, dossier ou expertise médicale, dossier disciplinaire, dossier administratif, dossier judiciaire, etc.
- 5.54 Intervention : Toute action, analyse, idée, correspondance, document, recherche, méthode d'ingénierie, pratique, système, formule, dessin, produit, amélioration, machine, dispositif, appareil, processus, plan ou programme élaborés, mis en pratique ou obtenus par une personne (soit seule ou de concert avec d'autres), qu'ils soient ou non propriétés d'Hydro-Québec :
- au cours de la période et dans le cadre de l'emploi de cette personne auprès du SPIHQ ou d'Hydro-Québec;
 - sur les lieux du SPIHQ ou d'Hydro-Québec;
 - avec l'aide de tout(e) employé(e) ou militant(e) du SPIHQ ou d'Hydro-Québec;
 - avec du matériel ou des fournitures du SPIHQ ou d'Hydro-Québec.

(Note : déjà défini dans les statuts)

RÈGLE D'ORDRE

Règle d'ordre 22 – Utilisation de certains appareils

L'utilisation d'appareils photographiques, cinématographiques ou enregistreurs et d'autres appareils du même genre doit faire l'objet d'une autorisation explicite de la part de l'assemblée, **sauf dans les cas où cet usage est nécessaire à la diffusion d'une assemblée et aux usages autorisés par le CA.**

Commentaire :

Le caractère public d'une assemblée n'entraîne pas qu'on doive y admettre l'utilisation d'appareils photographiques, cinématographiques ou enregistreurs et d'autres appareils du même genre.

BIENVENUE PARMI NOUS



**DANIEL
BEAULIEU, ING.**
Secrétaire

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

Le SPIHQ comptait 2 530 cotisants en date du 23 août 2023. De ce nombre, 2 069 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 :

Prénom	Nom	Unité structurelle	Section
Annie-Claude	Thériault	Solutions d'ingénierie des ateliers	Centre du Québec/Trois-Rivières
Hayet	Chaouche	Planification de la production	Centre-ville Ouest 1
Isabelle	Desroches	Livraison Libre-service analytique	Centre-ville Ouest 1
Firas	Maraqqa	Conception des Télécoms 2	Centre-ville Ouest 1
Étienne	Donati-Fiset	Expertise SCR - Orientations techniques	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Carlos Mauricio	Rangel	Expertise SCR - Fonctions avancées 1	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Audrey	Dupuis	Expertise énergie	Complexe Desjardins 2
Sandhya	Vaidya	Aff. régl. Coordon. fiab. analyse encad	Complexe Desjardins 2
François	Gagné	Projets immobiliers - Ouest	Laurentides
Maxime	Jamaty	Instal. temporaire et logist. Chantier	Laurentides
Claudine	Petit	Projets immobiliers - Ouest	Laurentides
Jil	Hardy	Gestion d'ingénierie - Rimouski	Manic/Matap
Jean-Philippe	Bérard	SE de l'avenir	Montréal Nord
Alexis	Dufour	Exp. GES, résilience clim. et mil. ind.	Place Dupuis 1
Celeste	Irambona	Int. & Ing - Hydraulique	Place Dupuis 3
Pierre-Luc	Massé	Int. & Ing. - Lignes aériennes Ouest	Place Dupuis 4
Patrice	Usereau	Sol. Ing. - Postes Ouest	Place Dupuis 4
Abdelkader	Lahkim Jelloul	Sol. Ing. - Postes Mtl (Mtl)	Place Dupuis 5
Tamara	Srouji	Bureau de programmes	Place Dupuis 5
Maude	Gagnon	Adm. de contrats constructions Nord	Place Dupuis 6
Julie	Gaudet-Bélanger	Adm. d'ingénierie & appr. - PMIVP	Place Dupuis 6
Vincent	Laflamme	Adm. de contrats constructions Sud	Place Dupuis 6
Daniel	Marcoux	Adm. d'ingénierie & appr. - RS	Place Dupuis 6
Quy Binh	Trân	PECC III	Place Dupuis 6
Mehdy	Fertikh	Gestion d'ingénierie - Territoire Ouest	Place Dupuis 7
Charles	Noël	Projets immobiliers - Centre-Sud	Place Dupuis 7
Nicolas	Surprenant	PCP - Postes	Place Dupuis 7

Prénom	Nom	Unité structurelle	Section
David	Doucet	Surveillance 8	Québec-1
Rémy	Deschamps	Prop. et estimation projets 4	Québec-2
Mathieu	Gagné	Sol. Ing. - Postes Est (Qc)	Québec-2
Marcel	Guenette	Sol. Ing. - Postes Est (Qc)	Québec-2
Francis	Martin	Étude & Int - Sécurité des barrages Est	Québec-2
Vincent	Poiré	Sciences de la donnée	Québec-2
Patrick	Uwimana	Étude & Int - Sécurité des barrages Est	Québec-2
Richard	Meunier	Solut. énergétiques & Accompagnement II	Richelieu/Beauharnois
Charles	Poulin	Surveillance 7	Richelieu/Beauharnois
Julien-Pierre	Ross	Conception réseau Dist. Sud	Richelieu/Beauharnois
Carol	Boivin	Int.&Ing-Am.Prod, barr.béton&ouv. con. E	Saguenay

[1] Pour devenir membre en règle, il suffit de signer sa carte de membre. Bien que tous les cotisants soient représentés par le SPIHQ, il faut être membre en règle pour participer à la vie syndicale et exprimer son droit de vote aux assemblées. Veuillez communiquer avec votre délégué pour devenir membre en règle sans plus tarder!



**DANIEL
BEAULIEU, ING.**
Secrétaire

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 21 août, il y avait 2 530 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

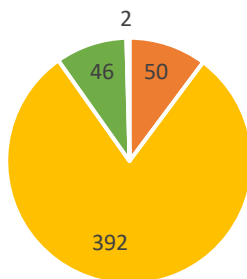
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- Le SPIHQ compte 21,3 % 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.

	2022-05-08		2022-08-14		2022-12-02		2023-02-22		2023-06-06		2023-08-21	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	3	0%	3	0%	2	0%	2	0%	1	0%	1	0%
Classe 5 *	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%	0	0%
Classe 6 *	89	4%	95	4%	92	4%	95	4%	92	4%	89	4%
Classe 7 *	71	3%	71	3%	72	3%	76	3%	84	3%	86	3%
Niveau I	247	10%	230	10%	231	10%	227	10%	215	9%	202	9%
Niveau II	1598	66%	1624	67%	1649	67%	1655	67%	1695	68%	1762	68%
Niveau III	375	16%	374	15%	376	15%	375	15%	376	15%	366	15%
Niveau IV	24	1%	24	1%	26	1%	25	1%	25	1%	24	1%
Total	2408		2422		2449		2456		2489		2530	
Hommes	1885	78%	1899	78%	1924	79%	1933	79%	1955	79%	1991	79%
Femmes	523	22%	523	22%	525	21%	523	21%	534	22%	539	21%
Permanents	1950	81%	1951	81%	1965	80%	1990	81%	2082	84%	2140	85%
Temporaires	458	19%	471	19%	484	20%	466	19%	407	16%	390	15%

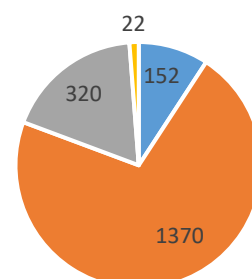
* Ne s'applique qu'aux ingénieurs occupant un poste de chef selon 16.06.1 ou 16.06.2 de la convention collective.

Répartition des niveaux pour les 490 femmes



■ N1 - 11 % ■ N2 - 78 % ■ N3 - 10 % ■ N4 - 0 %

Répartition des niveaux pour les 1864 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 joindre les rangs de l'équipe du SPIHQ !

APPEL À TOUS

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

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

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

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