
L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

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

Les grands projets d'Hydro-Québec
reposent sur nos ingénieurs.



ÉDITORIAL :
VALORISATION

UNE HYDRO LES SUITES, PRISE 2
5 RISQUES FINANCIERS À LA RETRAITE
D'UN PDG À L'AUTRE
ASSURANCES 2023-2024
INITIER LE PROCESSUS DE RECLASSIFICATION



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
Télé. : 514 845-0082

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

Comité Communications et formation syndicale

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

Révision et correction d'épreuves

SPIHQ

Couverture

Campagne publicitaire – Valorisation de l'ingénieur.

Photo : Upperkut, 3 novembre 2023

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 : VALORISATION Par le Bureau	21	TENIR COMPTE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX Par Alandre Magloire, ing	39	PRÉVENIR LES DÉGÂTS D'EAU Beneva
6	UNE HYDRO LES SUITES, PRISE 2 Par Jonathan Aubin, ing.	27	ASSURANCES 2023-2024 : RENCONTRE AVEC HYDRO-QUÉBEC Par Sébastien Guillon, ing.	40	UNE RÉOLUTION POUR LA NOUVELLE ANNÉE : REPRENDRE LE CONTRÔLE DE SES FINANCES Par Alandre Magloire, ing.
9	SÉANCE PHOTOS CAMPAGNE VALORISATION DE L'INGÉNIEUR Par Nicolas Cloutier, ing.			42	ÉCHOS DES COMITÉS
				45	MODIFICATIONS AU CODE D'ÉTHIQUE Par Daniel Beaulieu, ing.
				47	BIENVENUE PARMI NOUS Par Daniel Beaulieu, ing.
				50	RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU Par Daniel Beaulieu, ing.
11	5 RISQUES FINANCIERS À LA RETRAITE Par Sébastien Guillon, ing.	34	TOURNÉE DU BUREAU 2023 Par Jonathan Aubin, ing.		
17	D'UN PDG À L'AUTRE UN PARCOURS PARFOIS CHAOTIQUE Par Louis Champagne, ing., FIC	35	SOUHAITS POUR 2024 : S'ARRANGER AVEC LE GARS DES VUES Par Isabelle Simard, ing.		
		36	INITIER LE PROCESSUS DE RECLASSIFICATION Par Luc Tétreault, ing.		

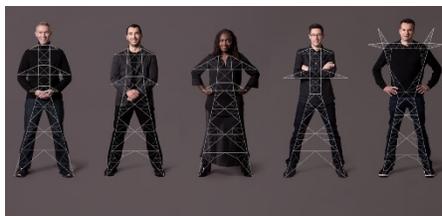


Photo :
UPPERKUT



ENSEMBLE, VALORISONS NOTRE PROFESSION

C'est lors de la fin de semaine des 18 et 19 novembre que le SPIHQ a entamé une campagne publicitaire afin de valoriser le travail des ingénieurs dans l'entreprise. Cinq photos ont fait la manchette dans les médias numériques et traditionnels. Bannière, demi-page, pleine page, bandeau, il y en avait pour tous les goûts! Des photos qui parlent. Des photos qui mettent en lumière le rôle important des ingénieurs d'Hydro-Québec dans les différentes sphères de notre organisation.

Et c'est là une des beautés de notre profession. L'ingénieur est impliqué partout. Chez Hydro-Québec nous sommes présents en production, transport, distribution, construction, télécommunication, surveillance, mises en service, sécurité, informatique, etc., l'ingénieur est essentiel à la réalisation de ces activités. De la goutte d'eau qui actionne nos turbines jusqu'à l'électron qui éclaire nos cuisines, nous sommes présents, partout, tout le temps.

Le choix retenu par le SPIHQ comme image de notre profession est le pylône haute-tension. Une structure forte, qui existe en plusieurs modèles pour répondre aux différents besoins, qui s'adapte aux changements du terrain, qui permet à l'énergie de parcourir de très longues distances, capables d'amener une centrale jusqu'à votre maison. Un pylône c'est le support de l'énergie du Québec, notre énergie. Tout comme l'ingénieur(e) sur lequel l'entreprise s'appuie pour réaliser les grands projets.

Malgré leur diversité, nos photos ont un point en commun : l'expression de fierté des personnes qui nous représentent. Maintenant que le message est paru dans les médias, à nous de le porter fièrement à nos dirigeants, à nos confrères, à nos familles. Tous ensemble, valorisons notre profession et soyons-en fiers. Nous sommes essentiels à l'entreprise pour ce grand projet de décarboner le Québec. Mesdames, Messieurs, faites chauffer vos cerveaux et impliquons-nous à fond!

PS: Des fonds d'écran Teams et signatures de courriel sont disponibles sur le site web du SPIHQ : <https://spihq.qc.ca/grandsprojets>



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

UNE HYDRO LES SUITES, PRISE 2



PAR **JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier

Dans mon dernier article « [Une Hydro – Les suites d'une réorganisation](#) », paru dans L'Écho de septembre 2023, à la page 7, j'ai dressé un éventail peu reluisant de certaines caractéristiques de gestionnaires. Certains auront reconnu leur patron, leurs anciens patrons ou même certains se seront eux-mêmes reconnus ! Quoique particulièrement surprenant puisque c'est justement le propre de ces individus de ne pas reconnaître leurs traits de mauvais gestionnaires. Comme dirait le dicton : C'est le propre de l'incompétence de ne pas reconnaître sa propre incompétence!

Qu'à cela ne tienne, parfois juste de s'en jaser entre nous, ça fait du bien! Ça nous fait réaliser que nous ne sommes pas seuls à vivre dans la terreur.

Mais suite à ce survol du Principe de Peter, du syndrome d'hubris et de l'harceleur, j'ai mentionné mais omis de développer le pervers narcissique. Voici donc d'autres caractéristiques de beaucoup de gestionnaires et de PDG d'entreprises.

À ne pas confondre avec le psychopathe, reconnu officiellement dans le DSM-5, qui lui, calcule précisément ses gestes et les risques associés, un gestionnaire pervers narcissique est le ROI incontesté du harcèlement moral. Ce type de gestionnaire a tendance à être excessivement centré sur lui-même, démontre un besoin constant d'admiration et n'a aucune empathie envers les autres.

Voici quelques caractéristiques courantes d'un gestionnaire pervers narcissique :

1. Narcissisme excessif

Le gestionnaire pervers narcissique a une haute estime de lui-même, a une image de soi extrêmement positive et se considère comme étant exceptionnellement talentueux, intelligent ou performant. À cet égard, il se considère donc comme supérieur aux autres et exige une admiration et une reconnaissance constante de la part de son équipe. Il peut se vanter de ses réalisations, voire les exagérer, et se comporter de manière grandiose afin d'attirer l'attention et l'admiration.

2. Manipulation

Ce type de gestionnaire peut être expert et même être passé maître dans l'art de la manipulation, utilisant des tactiques telles que la flatterie, la culpabilisation, la désinformation et la division pour obtenir ce qu'il veut et pour gagner la confiance de son équipe. Par contre, tout ceci ne peut être motivé que par l'obtention de faveurs, de loyauté ou de complaisance. Ce gestionnaire devra également manipuler les informations, déformer la réalité et mentir pour servir ses intérêts personnels.

3. Absence d'empathie

Ayant très peu de considération et d'intérêt pour les émotions ou les besoins des autres et souvent insensible à leurs difficultés, il n'hésite pas à les exploiter pour atteindre ses propres objectifs. Il est normalement complètement indifférent aux difficultés personnelles ou professionnelles de son équipe et agit de manière insensible ou dédaigneuse envers ceux qui ont besoin d'aide ou de soutien.

4. Intimidation et harcèlement

Un gestionnaire pervers narcissique peut utiliser des tactiques d'intimidation, de harcèlement ou de dénigrement pour contrôler et dominer ses employés. Il peut critiquer constamment, insulter ou humilier ses subordonnés en public ou en privé. Il peut également menacer de licenciement ou de représailles professionnelles pour exercer son pouvoir et obtenir la rectitude ou la conformité de son équipe.

5. Sabotage professionnel

Il peut souvent saboter les efforts des membres de son équipe pour réussir ou exceller, pour se mettre en valeur ou pour maintenir un sentiment de contrôle. Motivé en général par la peur de perdre le contrôle ou par le désir de se maintenir bien au-dessus de l'équipe, il peut donc prendre le crédit des réalisations des autres tout en minimisant ou en discréditant leur travail.

6. Gestion instable

Son style de gestion peut être chaotique et imprévisible. Il peut prendre des décisions impulsives, changer d'avis fréquemment et créer un environnement de travail instable, stressant et toxique pour les employés.

Globalement, il est reconnu qu'il faut qu'une personne corresponde à au moins 14 des 30 comportements caractéristiques suivants pour qu'on puisse parler de perversion narcissique :

- la personne culpabilise les autres en invoquant l'amour, l'amitié, la famille et la conscience professionnelle ;
- elle exige la perfection de la part des autres, qu'ils doivent être omniscients, totalement disponibles à lui/elle et ce, immédiatement, capables de répondre à toutes les questions et qu'ils ne doivent jamais changer d'avis ;
- elle exploite les sentiments moraux des autres (devoir, générosité, courtoisie, humanisme...) pour satisfaire ses besoins ;
- elle remet en cause la compétence, la personnalité et les qualités des autres : elle critique et dévalorise afin de créer le désarroi et, après, elle juge ;
- elle jalouse tout le monde (y compris sa famille) ;
- elle recourt aux flatteries, aux cadeaux et aux services rendus pour se faire bien voir ;
- elle se pose constamment en victime ;
- elle ne s'estime jamais responsable de rien, rendant ainsi les autres responsables de tout ;
- elle n'énonce pas clairement ses sentiments, ses opinions, ses besoins ni ses demandes ;
- elle répond toujours de manière évasive ;
- elle peut changer de sujet sans transition au cours d'une conversation ;
- elle évite ou quitte les réunions et les entretiens ;
- elle utilise des moyens indirects, tels qu'autrui, les répondants téléphoniques ou les messages écrits pour faire passer ses messages ;
- elle invoque des raisons logiques pour faire passer ses demandes d'emprise ;
- elle déforme, interprète et raconte des mensonges pour cacher (ou découvrir) la vérité ;
- elle refuse la critique et nie les évidences ;
- elle recourt parfois au chantage et aux menaces implicites ;
- elle crée des conflits dans le but de manipuler son entourage ;
- elle se comporte différemment et modifie l'expression de sa pensée en fonction des personnes et des situations ;

- elle ment (y compris par omission) ;
- elle utilise l'ignorance de ses vis-à-vis et tente de faire admettre qu'elle leur est supérieure ;
- elle est égocentrique ;
- ce qu'elle dit ne correspond pas à ce qu'elle fait ;
- elle invoque l'urgence pour obtenir un avantage d'autrui ;
- elle renie les sentiments, les désirs, les besoins et les droits d'autrui ;
- elle rejette implicitement les demandes en prétendant s'en occuper ;
- elle génère des sentiments de malaise, de désarroi et/ou d'absence de liberté ;
- elle parvient à faire accomplir à autrui des actes non désirés ;
- elle atteint ses objectifs au détriment des autres ;
- elle fait l'objet de discussions fréquentes et récurrentes.

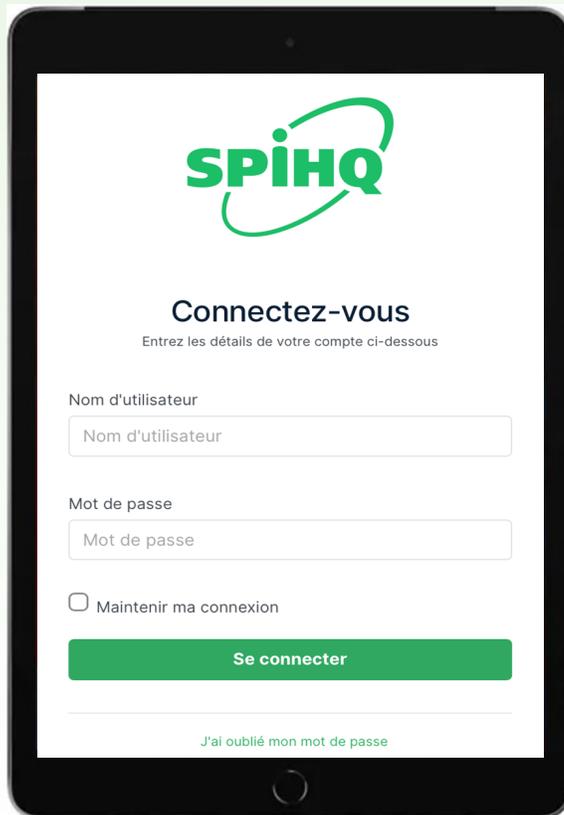
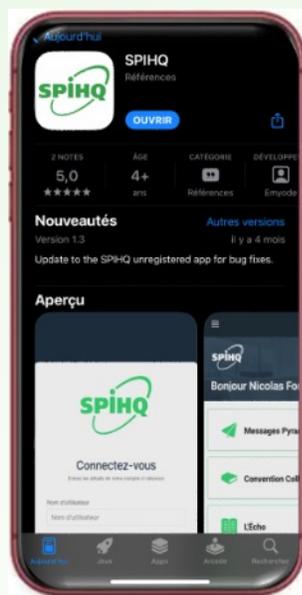
Il est important de noter que les traits de personnalité peuvent varier d'une personne à l'autre et que la présence de certaines caractéristiques (en l'occurrence moins de 14) ne signifie pas nécessairement qu'un gestionnaire n'est pas un pervers narcissique. Chaque individu est unique, et les pervers narcissiques peuvent présenter ces caractéristiques à des degrés variables. Les interactions avec un tel gestionnaire peuvent être extrêmement difficiles et épuisantes pour les employés et peuvent avoir des effets néfastes sur le bien-être et la productivité. Il est donc essentiel de reconnaître les signaux d'alarme et crucial de rechercher du soutien et des ressources si vous êtes confronté à un tel environnement de travail toxique.

Enfin, vous pouvez vous soumettre vous-même à un simple petit test puisqu'entre 1 % et 3 % de la population correspond à cette description https://pncanada.org/PDF/PN_100questions.fdf

Références:

Perversion narcissique, Wikipédia : https://fr.wikipedia.org/wiki/Perversion_narcissique

Pervers narcissique Canada : <https://pncanada.org/>

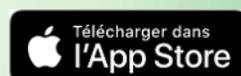


TÉLÉCHARGEZ LA NOUVELLE APPLICATION MOBILE SPIHQ !

**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



SÉANCE PHOTOS

CAMPAGNE VALORISATION DE L'INGÉNIEUR



PAR **NICOLAS CLOUTIER, ING.**
Président

Comme vous l'avez sûrement constaté, nous avons dévoilé une campagne de publicité dans tous les médias d'importance au Québec le 18 novembre dernier.



Avant ce grand jour, plusieurs étapes se sont succédées afin d'arriver à un projet professionnel de très haute qualité. Je vous raconte l'envers du décor.



Tout a commencé lors du choix des maquettes pour notre campagne. Upperkut, notre partenaire, a proposé 4 projets. La campagne intitulée « Pylône » a été choisie par le comité Négociations. Par la suite, afin de présenter de vrais ingénieurs et non pas des mannequins professionnels, ils nous ont demandé de trouver des membres qui accepteraient de participer à la campagne. Nous avons donc proposé qu'ils choisissent afin de se distancier du choix des membres, car nous vous connaissons tous de près ou de loin. Nous leur avons fourni les photos des militants que nous utilisons depuis deux ans aux assemblées générales pour la mosaïque des militants afin de les remercier pour leur travail et leur implication.



Upperkut nous a proposé 6 candidat(e)s que j'ai par la suite contactés. À ma grande surprise, ils ont tous rapidement accepté. Une personne n'était pas disponible la journée choisie, c'est ce qui nous a mené à 5 candidat(e)s. La journée « mannequin d'un jour » a eu lieu un vendredi de novembre. Nos 5 militants se sont prêtés au jeu, mais ils n'étaient pas laissés seuls pour cette aventure; maquilleuse, styliste, photographe, assistant à la photographie, infographistes, tout y était pour que cette expérience se déroule parfaitement bien.



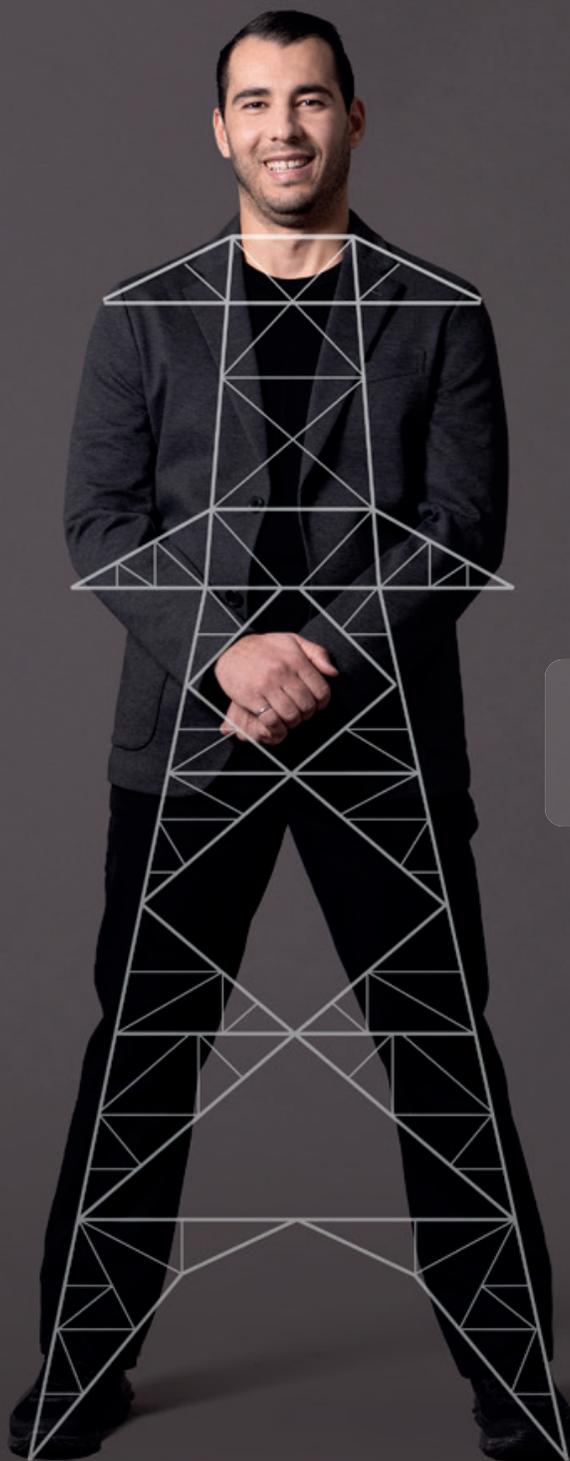
Ce fut une journée remplie de fou rire, car il faut se le dire, mannequin n'est pas notre métier, malgré que pour certains c'était très naturel, comme s'ils avaient déjà fait ça dans le passé.



Un **grand merci** à nos militants qui ont accepté de participer à cette journée et de nous représenter dans cette campagne de valorisation de l'ingénieur.



Les grands projets d'Hydro-Québec reposent sur nos ingénieurs.



Aghiles Meziane, CPI
Infrastructures
du système énergétique

Pour qu'Hydro-Québec réalise son projet de doubler sa production d'électricité d'ici 2050, ses ingénieurs sont essentiels. Ils et elles sont motivés par leur désir de servir la population et de travailler à la transition énergétique. On doit les mobiliser pleinement pour concrétiser les grands projets qui feront avancer le Québec.

Parce que pour ajouter 200 TWh, on doit pouvoir compter sur l'expertise de nos ingénieur.e.s.



spihq.qc.ca/grandsprojets

5 RISQUES FINANCIERS À LA RETRAITE



Par **SÉBASTIEN**

GUILLON, ING.

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

Lorsque vous voyagez, il est rare que vous partiez sans carte, à tout le moins sans avoir une base de connaissance sur le chemin à parcourir, le pays etc. Au minimum, vous vérifiez les risques et les accidents qui pourraient survenir. Une évidence? Bien évidemment, pourtant, vous seriez surpris que cette rigueur, cette préparation dans les voyages ne transparaisse pas aussi vivement chez tous au moment du départ à la retraite.

Bien qu'un cours de préparation à la retraite soit disponible à tout employé, il est bon de savoir dans quelle aventure financière on s'embarque et d'identifier les principaux risques financiers qui peuvent survenir.

Le but de cet article est de vous présenter les principaux risques financiers afin d'y faire face ou de s'en prémunir. Bien préparé, le voyage (retraite) ne sera que plus agréable!

« Il n'y a pas de vent favorable pour celui qui ne sait pas où il va. » Sénèque

Présentation des risques

Un risque est un événement probable pouvant affecter négativement votre situation; ici le risque financier peut impacter directement votre santé financière et vos finances personnelles.

Rappelons que les revenus de base issus des régimes de retraite publics des gouvernements du Canada et du Québec ne suffisent pas pour assurer à un travailleur avec des revenus moyens, le maintien de son niveau à la retraite. C'est le cas de tous les pays anglophones où pour avoir une retraite adéquate, il est nécessaire de constituer suffisamment d'épargne et d'investissement pendant sa période sur le marché du travail. La retraite se base sur des investissements accumulés sur plusieurs années de travail.

Durant la retraite, il peut exister plusieurs risques, nous allons nous concentrer sur 5 risques financiers bien établis et très envisageables dans nos sociétés actuelles. Les voici :

- Risque d'un mauvais décaissement** : vous payez plus d'impôt que nécessaire. C'est un montant qui vous prive de dépenses plus essentielles.
- Risque de longévité** : je vis au-delà de mes possibilités financières.
- Risque d'inflation** : le coût de la vie dépasse mes moyens financiers ou mes économies.
- Risque de rendement** : mes investissements ne rapportent pas assez pour me faire vivre.
- Risque de liquidité** : j'ai de l'argent en banque, mais pas assez qui soit disponible/utilisable.

Autrement dit, si vous épuisez vos économies, si vous devez vous priver de certains achats, si vous ne pouvez pas augmenter votre rente et si vos moyens sont inaccessibles, votre qualité de vie à la retraite risque fort d'en pâtir.

Risque d'un mauvais décaissement – planification de vos retraits

Durant votre vie, vous avez accumulé des actifs financiers (ex : CELI, REER, placements, etc.) ou constitués un patrimoine (ex : immobilier, etc.). C'était la phase accumulation.

À l'approche de la retraite, il est temps de mettre en place un programme pour dépenser judicieusement les résultats de votre labeur. C'est la phase décaissement.

Le décaissement fait référence aux montants/revenus retirés, dans le temps et dans quel ordre, de l'épargne retraite accumulée. C'est là que nous rencontrons notre premier risque, un mauvais décaissement. Lorsque vous retirez des montants ou des rentes, vous continuez à faire une déclaration de revenu annuel et payer de l'impôt. Selon vos choix, cela peut vous coûter beaucoup! Il est ainsi avantageux de diminuer les impôts exigibles pendant cette période en s'enrichissant grâce à l'économie fiscale.

Contrairement à la croyance, il est plutôt complexe de faire soi-même son plan de décaissement. Trop de règles fiscales peuvent changer selon votre situation familiale et économique. Il faut donc chercher à optimiser sur plusieurs années vos retraits afin de minimiser l'impôt global à payer.

En même temps, il faut disposer d'un budget réaliste pour déterminer le montant que vous devriez retirer de votre épargne dans les 3 étapes de votre retraite :

- À toute allure* : au début de votre retraite, lorsque vous êtes le plus actif, vous êtes susceptible de voyager, d'avoir des loisirs et de dépenser pour des choses telles que des travaux de rénovation.
- Au ralenti* : Lorsque vous ralentissez, mais que vous restez occupé grâce à des loisirs et des voyages locaux.
- Au repos* : Lorsque votre mobilité est plus limitée ou votre santé décline et que vous avez besoin de soins.

Réduire au minimum l'impôt que vous payez est un bon moyen de faire durer votre épargne tout comme le fait de bien équilibrer vos impôts annuels et de bien prévoir ce que votre succession pourrait éventuellement payer.

Même s'il y a des règles de base pour l'épargne simple (voir [Comment décaisser son épargne-retraite-Les affaires](#)) ça peut se compliquer très rapidement. Faites-vous accompagner par des professionnels, c'est mon meilleur conseil.

Risque de longévité (de survie) – vivre plus longtemps que ses économies

Une question majeure pour tous les retraités est de s'assurer de recevoir suffisamment de revenu durant toute sa retraite et éventuellement pouvoir laisser un certain héritage. Nous ne pouvons prédire notre âge de décès avec certitude et, prévoir notre futur de mortel reste une gageure très hasardeuse.

C'est un souci majeur de tout retraité; vais-je avoir suffisamment de revenus jusqu'à la fin? Et si je vis très longtemps, vais-je épuiser tous mes revenus?

Le risque de longévité (ou risque de survie) correspond au risque financier associé à la possibilité que vous viviez plus longtemps que prévu et que vous épuisiez votre épargne avant votre décès. C'est d'évaluer le risque d'être toujours vivant après X années de retraite et de se préparer aujourd'hui à cette éventualité.

Combien de temps durera justement cette retraite? 5 ans? 10 ans? 20 ans? Les données démographiques peuvent vous guider. L'espérance de vie au Québec est parmi les plus élevées au monde et Statistique Canada fournit un indicateur d'espérance de vie ajustée à la santé qui tient compte de l'état de santé (voir [Espérance de vie - L'Écho Hiver 2021](#)). Il y a trois points à retenir sur l'espérance de vie.

Le premier est que l'espérance de vie indique l'âge où 50 % d'une population est décédée. Oui, juste 50 %, il reste la moitié qui est toujours bien vivante. Par exemple, en 2016, au Québec, l'espérance de vie à la naissance était de 84,5 ans pour les femmes et 81,1 ans pour les hommes, il y a donc 50 % de chance que ceux qui sont nés cette année soient vivants à cet âge.

Le deuxième est que l'espérance de vie augmente avec le temps. Plus le temps passe, plus l'espérance de vie augmente. Par exemple, pour une femme née en 1959, l'espérance de vie est de 73,6 ans, si elle est née dix ans plus tard son espérance de vie monte à 76 ans et pour 20 ans plus tard, le chiffre atteint 78,6 ans.

Si l'espérance de vie augmente avec le temps, c'est que les taux de mortalité aussi diminuent avec le temps. Par exemple, le taux de mortalité des personnes âgées entre 85-89 ans en 1969 étaient de 143 décès par 1000, en 1989 c'est plutôt 119 décès par 1000 pour atteindre en 2009, 93 décès par 1000.

La conséquence directe de ces trois points est qu'il est fort probable que vous viviez plus longtemps que vous ne le pensiez. C'est pourquoi, l'Institut québécois de planification financière (IQPF) fournit un tableau indiquant vos probabilités de survie selon votre âge (voir [Normes d'hypothèses de projection-IQPF](#)). Par exemple, selon le tableau 2023, si vous avez 60 ans, vous avez 50 % de probabilité d'être en vie à 91 ans pour une femme et à 89 ans pour un homme. Cette probabilité tombe à 25 % à 96 ans pour une femme et 94 ans pour un homme.

PROBABILITÉ DE SURVIE

Âge atteint	10 %			15 %			20 %			25 %			30 %			35 %			40 %			45 %			50 %		
	H	F	H/F																								
20	99	101	102	97	100	101	96	98	100	95	97	99	94	96	98	93	96	98	92	95	97	91	94	96	90	93	96
25	99	101	102	97	99	101	96	98	100	95	97	99	94	96	98	93	95	97	92	94	97	91	94	96	90	93	95
30	98	101	102	97	99	101	96	98	100	95	97	99	94	96	98	93	95	97	92	94	97	91	93	96	90	92	95
35	98	101	102	97	99	100	96	98	99	95	97	99	94	96	98	93	95	97	92	94	96	91	93	96	90	92	95
40	98	100	102	97	99	100	96	98	99	94	97	98	93	96	98	93	95	97	92	94	96	91	93	96	89	92	95
45	98	100	101	97	99	100	95	98	99	94	97	98	93	96	97	92	95	97	91	94	96	90	93	95	89	92	95
50	98	100	101	96	99	100	95	98	99	94	96	98	93	95	97	92	94	97	91	94	96	90	93	95	89	92	95
55	98	100	101	96	99	100	95	97	99	94	96	98	93	95	97	92	94	96	91	93	96	90	92	95	89	91	94
60	98	100	101	96	98	100	95	97	99	94	96	98	93	95	97	92	94	96	91	93	96	90	92	95	89	91	94
65	97	100	101	96	98	100	95	97	99	94	96	98	93	95	97	92	94	96	91	93	96	90	92	95	89	91	94
70	97	100	101	96	98	99	95	97	98	94	96	98	93	95	97	92	94	96	91	93	96	90	92	95	89	91	94
75	97	100	101	96	98	99	95	97	98	94	96	98	93	95	97	92	94	96	91	93	96	90	92	95	89	92	94
80	98	100	101	96	98	100	95	97	99	94	96	98	93	95	97	93	95	96	92	94	96	91	93	95	90	92	95
85	98	100	101	97	99	100	96	98	99	95	97	98	94	96	98	94	95	97	93	95	96	92	94	96	92	93	95
90	99	101	102	98	100	101	97	99	100	97	98	99	96	97	99	95	97	98	95	96	98	94	96	97	94	95	97
95	101	102	103	100	101	102	100	101	102	99	100	101	99	100	101	98	99	100	98	99	100	98	98	100	97	98	99
100	105	105	106	104	104	105	103	104	105	103	103	104	103	103	104	102	103	104	102	102	103	102	102	103	102	102	103

Tableau 1 Probabilité de survie – IPQF (Institut québécois de planification financière)

La norme de l'institut (IQPF) est la suivante : « il est recommandé d'utiliser une période de projection où la probabilité de survie n'excède pas 25 %. Planifier pour une plus longue période de projection offre une protection contre une éventuelle augmentation de l'espérance de vie et contre le plus grand risque financier d'un individu : le risque de survie. (...) Les planificateurs financiers devraient produire une analyse de sensibilité pour l'âge du décès (par exemple + / - 5 ans), puisqu'un changement dans la période de projection, même de peu d'années, pourrait entraîner des conséquences importantes. ».

Autrement dit, il est conseillé de regarder, selon l'âge atteint, l'âge qu'il est possible d'atteindre avec une probabilité de survie de 25 % ou plus faible, par exemple 15 % et d'effectuer une analyse de sensibilité pour capter des conséquences importantes. Par exemple, si je suis une femme de 50 ans, la probabilité de survie à 25 % correspond à 96 ans et celle à 15 % à 99 ans. Je devrais ainsi effectuer ma planification en supposant que je sois vivante jusqu'à 96-99 ans.

Risque d'inflation – conserver son pouvoir d'achat

Comme indiqué par [Retraite](#) Québec, « L'inflation se définit comme une hausse généralisée du prix des biens et des services. Pour la mesurer, on utilise généralement l'indice des prix à la consommation (IPC). Le risque d'inflation, c'est le risque que cette hausse du coût de la vie diminue votre pouvoir d'achat à la retraite. »

Une petite histoire réelle d'ici pour illustrer cette problématique. Un senior vivait paisiblement sa retraite dans son bungalow situé dans une jolie ville attrayante. L'attrait de cette jolie ville augmentant avec les années, la valeur foncière de son bungalow et les taxes municipales se sont mises à augmenter toujours plus... et toujours plus. Taxes supplémentaires pour la ville centre, pour l'eau... augmentation du taux de taxe pour suivre les dépenses de la municipalité (ajout d'égout, rénovation du centre sportif, etc.). Le résultat? Les montants de taxe à payer se sont mis à grimper et à grimper, lentement mais sûrement. Si au départ, sa rente de retraite fixe était plus que suffisante, avec les hausses, le senior s'est senti de plus en plus serré dans ses finances, jusqu'à ne plus pouvoir payer entièrement ses taxes afin de survivre. L'histoire se termine relativement bien. La riche ville, voyant les nombreux départs de retraités très âgés de la municipalité, faute de revenu suffisant, instaura des exemptions de taxe aux personnes âgées les plus vulnérables afin qu'elles puissent rester dans leurs maisons pour leurs vieux jours. Une belle idée!

Cette histoire illustre qu'il est très simple de s'appauvrir, il suffit d'avoir un revenu fixe ou des hausses insuffisantes et un coût de la vie qui augmente graduellement avec les années pour se retrouver dans une situation précaire. La perte du pouvoir d'achat devient de plus en plus visible et douloureuse. Dans un récent [sondage](#), il est indiqué que « la hausse du coût de la vie réduit la marge de manœuvre financière des Canadiens, au point de remettre en question le moment où il sera possible pour eux de prendre leur retraite. (...) Près de quatre Canadiens sur dix se disent à risque de devoir retarder leur départ à la retraite, en raison de l'inflation. »

À la retraite, vous avez différentes sources de revenus, mais, probablement, seule une partie de ces revenus de retraite est protégée contre le risque d'inflation : les rentes versées par le Régime de rente du Québec (RRQ) et les prestations versées par le gouvernement fédéral, soit la pension de la Sécurité de la vieillesse (SV) et le Supplément de revenu garanti (SRG). Ces rentes sont viagères (durant toute votre vie) et sont indexées en fonction de l'IPC, ce qui revient à dire qu'elles ne sont pas sujettes au risque d'inflation. Cependant, étant donné que les autres revenus de retraite, comme ceux provenant de vos investissements personnels, ne sont pas indexés, ils sont vulnérables au risque d'inflation. Vous devez donc faire preuve de prudence et planifier adéquatement le retrait de vos revenus de retraite.

Une bonne stratégie de décaissement et de diversification de votre portefeuille d'investissement avec des sources variées de revenu de retraite reste la clef dans la gestion de ce risque. La stratégie de décaissement peut être ajustée selon le degré d'inflation afin de limiter les retraits de montants indexés ou de reporter des revenus non indexés. Dans les choix de placement de votre portefeuille, il est possible de sélectionner des investissements pouvant contrer ou réduire l'effet de l'inflation.

Risque de rendement – générer des revenus suffisant malgré les aléas des marchés

Comme indiqué par [Retraite](#) Québec, « Préparer financièrement sa retraite implique de mettre de l'argent de côté maintenant pour l'utiliser plus tard. Cet argent est souvent investi dans des produits financiers générant des revenus de placement qui seront utilisés pendant la retraite. Ces placements ont chacun leurs particularités et leur niveau de risque. »

Le risque de rendement est directement lié à l'incertitude de rendement des revenus de placements. Il n'est donc pas associé à une perte de revenus, mais également aux variations des revenus de placement. »

En règle générale, le couple rendement-risque est interrelié. À un rendement donné est associé un certain niveau de risque. Un placement plus risqué ou plus volatile a ainsi un potentiel de rendement plus important.

Le tableau suivant présente des exemples de placement et les avantages associés.

Type de placement	Sécurité du capital	Protection contre l'inflation	Revenu courant	Croissance du capital	Liquidité
Comptes d'épargne	Excellente	Faible	Fixe, très stable, peu élevé	Aucune	Bonne à excellente
Titres du marché monétaire (bons du Trésor, fonds du marché monétaire)	Bonne à excellente	Faible à moyenne	Fixe, très stable	Généralement aucune	Très bonne
Obligations gouvernementales (fédérales, provinciales, municipales)	Bonne à excellente	Moyenne	Fixe, très stable	Aucune	Bonne à très bonne
Actions privilégiées	Bonne à moyenne	Moyenne	Relativement fixe	Négligeable	Bonne
Actions ordinaires	Faible à modérée	Variable	Variable	Modérée à excellente	Relativement bonne à très bonne
Obligations de société	Bonne à excellente	Moyenne	Fixe, très stable	Généralement aucune	Bonne
Fonds communs de placement	Faible à moyenne	Variable, généralement bonne	Variable	Modérée à excellente	Bonne
Produits indiciels	Excellente	Bonne à long terme	Connu seulement à l'échéance	Bonne	Faible
Obligations non garanties	Bonne à moyenne	Bonne	Variable	Généralement aucune	Bonne

Tableau 2 Type de placement et avantages (Retraite Québec)

« Pour gérer le niveau de risque lié au rendement, vous pouvez opter pour une stratégie de placement :

- Prudente : avec une proportion plus importante de placements à revenus fixes (CPG, obligations, etc.) et d'une plus faible proportion de titres à revenus variables (par exemple des actions)
- Équilibrée : avec une part égale de placements à revenus fixes et de titres à revenus variables
- De croissance : avec une plus forte proportion de titres à revenu variable. »

Ainsi, votre stratégie de placement pourra inclure plusieurs types de placements, et la pondération de chacun d'eux évoluera tout au long de la période d'accumulation et de décaissement, avant et après la retraite. Notez que la stratégie de placement peut aussi continuer d'évoluer dans les trois phases de vie de retraités (à toute allure, au ralenti, au repos).

Risque de liquidité – pouvoir répondre à des imprévus/urgences

Le risque de liquidité est de ne pas pouvoir retirer rapidement de l'argent, faute de fonds disponibles, pour répondre à un besoin court-terme imprévu ou urgent.

En finance, comme indiqué par [Retraite Québec](#), « plus un portefeuille financier est dit liquide, plus il est aisé, rapide et peu coûteux d'y réaliser des transactions. Par extension, un placement est dit liquide quand vous pouvez facilement et rapidement récupérer votre argent ».

Une définition plus précise provenant de l'institut canadien des actuaires « *Risque de liquidité – incapacité de satisfaire les obligations financières à leur échéance à l'aide des flux monétaires courants ou par la vente d'élément d'actif à leur juste valeur marchande.* ». Cet institut fournit une note [éducative](#) technique très pertinente sur le sujet.

En pratique, il faut analyser attentivement sa séquence de décaissement (quels fonds et de combien sont retirés les revenus et selon quel ordonnancement dans le temps) et vérifier de pouvoir liquider, au besoin, certains fonds à tout moment.

Ce n'est habituellement pas de ce risque qu'on se méfie le plus, mais les quelques événements imprévus de votre vie personnelle et familiale peuvent brusquement vous le rappeler.

Pour éviter les risques – Rente HQ

À Hydro-Québec, l'argent accumulé pour votre retraite provenant du RRHQ (Régime de retraite d'HQ) vous est versé selon votre choix, soit à travers un montant total imposable ou soit à travers une rente viagère (durant toute votre vie). Si vous prenez le montant total, vous devrez tenir compte des 5 risques présentés. Si vous prenez la rente HQ, sachez qu'elle est partiellement indexée à l'IPC et que c'est une rente garantie. Dans ce cas, cette rente évite presque tous les risques présentés. C'est la magie de notre régime à prestations déterminées, sa rente est un trésor et une paix d'esprit pour les avenir incertains!

Conclusion et informations disponibles

En conclusion, les risques font partie de la vie, mais ceux à la retraite devraient être regardés et planifiés afin de profiter paisiblement de cette période. En terminant, face à la [faible](#) littéracie financière des citoyens, une panoplie d'outils et d'informations publiques sont disponibles. Par exemple, Retraite Québec fournit des [outils](#) de planification financière de retraite et présente les [risques](#) discutés. [ÉducÉpargne](#) publie, gratuitement, des guides sur la planification financière de la retraite, le plan de décaissement, l'inflation et l'espérance de vie, mieux investir, etc. Au niveau des investissements, l'autorité des marchés financiers ([AMF](#)) publie des guides, gratuits, sur l'investissement, la planification de la retraite et les finances personnelles. Bonne lecture!



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 de ce qu'il nous transmet.

Merci, Louis, pour ton implication soutenue avec nous.

Le Bureau

D'UN PDG À L'AUTRE UN PARCOURS PARFOIS CHAOTIQUE



Photo : Ordre des
ingénieurs du Québec

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

La succession des PDG à Hydro-Québec nous a réservé son lot de surprises, bonnes ou mauvaises. Le poste lui-même a été défini par la Loi Parizeau, adoptée par l'Assemblée nationale. Depuis sa création en 1944 sous Adélar Godbout, Hydro-Québec était administrée par un groupe de commissaires, nommé en fait par le premier ministre. À mon entrée en service, en 1975, cette loi était toujours en vigueur. Deux commissaires en menaient plus large que les autres, Roland Giroux, à la Direction générale, et Robert A. Boyd aux opérations et à la planification du réseau. Au départ de Giroux, Boyd est en fait devenu le président-directeur général d'Hydro-Québec.

En 1978, l'Assemblée nationale adoptait la Loi Parizeau, qui remplaçait la Commission par un conseil d'administration et un PDG et fixait aussi le paiement d'un dividende au gouvernement du Québec. Robert Boyd avait été confirmé comme PDG dans cette nouvelle structure. Il était partisan du développement de la filière hydraulique et du nucléaire. Il s'agissait en principe de bonnes nouvelles pour les ingénieurs. Mais un conflit subsistait entre lui et Jean-Guy Rodrigue, le président fondateur du SPIHQ, et à mon souvenir, il n'a jamais été réglé. Donc, en dépit de son statut d'ingénieur, les négociations entre Hydro et le SPIHQ ont été difficiles sous M. Boyd.

En 1981, après avoir adopté le plan de développement proposé par Hydro-Québec, le gouvernement change d'idée et reporte l'aménagement de la rivière Grande-Baleine. Craignant de ne jamais pouvoir réaliser le projet tel que prévu, à cause des contestations de la part des autochtones, Boyd démissionne. Il sera remplacé peu après par Guy Coulombe, ancien secrétaire général du conseil exécutif, le patron de la fonction publique québécoise.

Considérant les complexes hydro-électriques comme trop coûteux tout en croyant que la demande avait plafonné, il renonce au développement hydro-électrique. Pour ce qui est de la filière nucléaire, les facteurs qui allaient la miner se mettaient en place.

À son arrivée à Hydro-Québec, Guy Coulombe avait établi des relations correctes avec les syndicats, en laissant les employés d'Hydro en dehors des coupures de salaires de 20 % dans la fonction publique. Nous n'avons pas eu de coupures salariales comme nos collègues de la fonction publique et parapublique (20 %, rien de moins!), mais des augmentations correctes. C'était trop beau pour durer.

En 1985, après avoir échoué à nous entendre sur un marché de comparaison, la direction, constatant une soi-disant avance de 23,8 % en termes de rémunération globale, exige des coupures de salaires et un plan Poste, un nouveau régime de rémunération. S'en est suivi un conflit long, acerbé, parfois vicieux, au terme duquel nous avons convenu d'une faible augmentation de salaire et d'un comité d'études sur le régime de rémunération.

Manque de pot pour Guy Coulombe, Robert Bourassa se fait élire en 1985 en promettant de faire la phase II de la Baie James. La demande augmente bien au-delà des prévisions d'Hydro-Québec et d'autres dossiers vont venir miner la fin du mandat de notre PDG (la traversée sous-fluviale, les problèmes de Manic-5 notamment). Le gouvernement ne renouvellera pas son mandat, et il sera remplacé par Claude Boivin aux opérations et à la Planification du réseau, son titre était président et chef de l'exploitation, et Richard Drouin comme président du conseil, avec des ajouts, comme les ressources humaines et les activités de la Direction générale. Drouin finira PDG après le départ de Boivin.

Les coupures et la réorganisation effectuées par Coulombe ont eu un effet catastrophique sur notre réseau. Claude Boivin venait d'Hydro-Québec et il connaissait la boîte. Richard Drouin était un négociateur patronal réputé, qui amena son équipe avec lui. Alors que nous avons été parmi, sinon les derniers à signer en 1987, nous avons signé la première convention de tout le secteur public (para, péri, etc.) en 1989. Les patrons m'ont alors expliqué qu'ils n'avaient plus aucun problème avec notre régime salarial, et que ceux qui en avaient devraient orienter leur carrière ailleurs qu'en ressources humaines! Ça ne veut pas dire qu'aucun problème ne subsistait. Nous avons tenté à quelques reprises de le mettre à jour, sans succès au moins jusqu'en 2003.

Avant le départ de Drouin, deux dossiers allaient gâcher durablement nos relations avec la direction; le régime de retraite et la clause permettant aux ingénieurs de choisir des postes et de refuser de déménager lors de réorganisation. Les patrons ont tenté d'obtenir un décret en 1998 pour réaliser ces nobles objectifs. Je reviendrai un jour ou l'autre sur ce triste épisode.

Le mandat de Drouin ne fut pas renouvelé. En 1995, Jacques Parizeau allait nous gratifier de l'un de ses amis, Yvon Martineau, comme président du conseil. Il s'agissait d'un avocat d'affaires. Il s'était mis en tête que c'était lui qui dirigeait Hydro-Québec (le PDG était au mieux un faire-valoir). Il voulait électronifier le Québec (amener internet, la fibre optique, etc., partout au Québec). Fini les barrages, vive les gigabits et les gigahertz. Il fit nommer et démettre comme PDG, dans un intervalle de six mois, chaque fois à l'unanimité par le conseil, M. Benoît Michel, un ingénieur de la boîte, qui avait eu la mauvaise idée de lui tenir tête. C'est M. Michel qui a organisé Hydro-Québec en cheminée pour lui permettre de participer au marché américain. M. Michel n'était pas le premier choix de M. Martineau, il favorisait plutôt Armand Couture comme PDG. Mais Martineau entretenait des relations exécrables avec le ministre de l'énergie de l'époque, Guy Chevrette. Et quand il a proposé son poulain au conseil des ministres, celui-ci a refusé d'entériner la nomination de Couture et ce deux fois plutôt qu'une. Finalement, exaspéré, en 1996, le premier ministre Bouchard a fini par renvoyer Martineau quelques heures avant l'arrivée d'André Caillé comme PDG.

André Caillé arrivait de Gaz Métro et est resté un tenant du gaz un certain temps après sa nomination. Il laissa la gestion de l'entreprise aux anciens cadres, obtint pour Hydro-Québec les droits d'exploration gaziers pour l'île d'Anticosti et travailla sur d'autres projets gaziers.

Les cadres avaient très mal digéré les règles d'octroi de postes d'ingénieurs et leur incapacité à forcer des déménagements à ceux-ci en cas de réorganisation. Vous l'avez deviné, la nième dernière réorganisation était en cours. D'autres avaient encore sur le cœur le maintien du statu quo pour le régime de retraite. Comme toutes ces horreurs me passaient sur le dos, ils y sont allés d'une campagne de dénigrement me concernant. Comme André Caillé ne s'intéressait pas beaucoup à Hydro-Québec, il les laissait faire.

Le verglas le força à devenir un hydroquébécois. Il put apprécier la compétence et le dévouement de plusieurs ingénieurs. Il se rendit bien compte que nous ne faisons pas que des barrages.

À son arrivée en poste, les cadres supérieurs lui avaient fait croire qu'il y avait 600 ingénieurs de trop à Hydro. Lors de notre première rencontre, après le verglas, il est revenu sur ce drame. Que faire des 600 ingénieurs en trop? Le responsable du SPIHQ pour ce dossier, M. Zaki Ghavitian, lui réplique que selon ses calculs, il manquerait plus de 100 ingénieurs. Scandalisé, Caillé rouspète, se pose des questions sur ses capacités de mathématicien, voire sa santé mentale. Zaki lui répond qu'il n'en est pas à sa première réorganisation et que ses chiffres se tiennent. Caillé demande alors à Jean-Marie Gonthier de nous expliquer. Gonthier refuse et lui réplique qu'il va lui expliquer. En fait, les cadres avaient enlevé du calcul tous les ingénieurs qui n'avaient pas besoin d'un sceau. Nous avons préféré que M. Gonthier le lui expliquer in petto. Furieux, Caillé quitte la réunion. Mais nous avons semé le doute dans son esprit.

Enfin, un autre évènement a continué à titiller ses méninges. Lors de la formation de la coentreprise Connexim avec Bell, ses cadres lui avaient dit, à lui et aussi à Bell, que nos ingénieurs en communication ne valaient pas grand-chose, mais les cadres qu'Hydro envoyait chez Bell étaient des cracks de la gestion, des génies authentiques. Au bout de six mois Bell demandait à Hydro de reprendre ses cadres et demandait 12 ingénieurs de plus pour Connexim. L'expérience de Connexim a tourné en eau de boudin, mais a contribué à consolider la réputation des ingénieurs dans la tête du PDG. Non seulement avons-nous signé deux conventions collectives, dont une en avril et l'autre en juillet 1999, mais nous avons toujours eu de bons rapports avec André Caillé par la suite.

Et la conclusion de tout cela? Plus un PDG va s'impliquer dans Hydro-Québec, plus il y a des chances qu'il apprécie le travail et l'apport des ingénieurs. Ceux qui vont rêver de sortir Hydro de son mandat risquent de se casser la figure en chemin. Il faut être patients avec ces derniers, ils ne le savent pas pendant qu'ils sont à Hydro, mais ils sont les artisans de leurs malheurs!

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.



Votre partenaire pour une plus grande fiabilité

Les technologies d'avant-garde rendent l'hydroélectricité plus efficace et fiable. La réfection par Voith des centrales hydroélectriques augmente la capacité de production d'électricité en assurant que chaque litre d'eau est utilisé à son rendement maximum, tout en minimisant l'impact environnemental.

Avec une gamme complète de produits et services en hydroélectricité, Voith continue de travailler en collaboration avec les ingénieurs d'Hydro-Québec sur les groupes turbine-alternateur après en avoir complété plus de 25 au cours des 15 dernières années. Alors que le développement et le maintien de technologies fiables et robustes pour vos projets sont au cœur de ce que nous faisons, nous sommes surtout fiers de la confiance que vous placez en Voith.

www.voith.com

VOITH

ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE

ANCRAGES CANADIENS



HEGEDUS

Division Amcan-Jumax Inc.

*Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957*

ISO 9001: 2015

www.ancragescanadiens.com

UCAN

WALTER

Milwaukee

BOSCH

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

TENIR COMPTE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : UNE OBLIGATION RÉGLEMENTAIRE DES ENTREPRISES



Par **ALANDRE
MAGLOIRE, ING.**
Délégué social

Avertissement : le présent texte ne reflète pas la position du SPIHQ sur le sujet ni celle des délégués sociaux (DS). C'est une lecture fournie par un observateur indépendant dans le but de vous aider à mieux prendre position.

Le 1^{er} janvier 2024, une nouvelle exigence de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LSST – Loi No 59) entrera en vigueur : Les entreprises doivent dorénavant « s'assurer d'inclure les risques psychosociaux liés au travail dans la démarche de prévention ».

Tout a commencé avec la promulgation du projet de loi No 59 en octobre 2021 qui modifie plusieurs articles de la précédente Loi pour y inclure les risques psychosociaux. Voici deux exemples de changements apportés par la nouvelle mouture de la Loi.

Exemple 1 : Modification de l'article 59

L'ancienne version de l'article se lisait ainsi :

Un programme de prévention a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

La nouvelle version de l'article devient :

Un programme de prévention a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique **et psychique** des travailleurs.

Exemple 2 : Changements apportés à l'article 90

Voici en caractères **gras** les ajouts à l'article 90 :

Le représentant ~~à la prévention~~ **en santé et sécurité** a pour fonctions:

- 1° de faire l'inspection des lieux de travail;
- 2° de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
- 3° d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
- 4° de faire les recommandations qu'il juge opportunes, **incluant les risques psychosociaux liés au travail**, au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;

Les courageux qui veulent lire la LSST peuvent consulter la nouvelle loi [1] et le projet de Loi tel qu'il a été sanctionné [2].

Définir les risques psychosociaux (RPS)

Selon Wikipédia, le terme, apparu dans les années 2000 en France désigne la « *catégorie de risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi, et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental et d'induire divers troubles psychosociaux* » [3].

Plus près de nous, en 2016, l'Institut National pour la Santé Publique du Québec (INSPQ) définit les RPS du travail comme étant des « *facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées* » [4].

Ainsi, la mise à jour de la Loi 59 a permis aux législateurs de reconnaître l'importance des RPS et de fournir aux entreprises des leviers permettant de lutter contre ces fléaux. C'est un changement majeur dans la législation car on reconnaît ce que de nombreuses études scientifiques avaient permis de démontrer : une mauvaise organisation du travail et une culture d'entreprise malsaine peuvent rendre les travailleurs (employés et patrons) malades. Non seulement on reconnaît le fait, mais aussi on oblige les entreprises à entreprendre une démarche structurée pour combattre les RPS. Comme c'est une obligation légale, il faudra rendre des comptes.

Comprendre les RPS

La définition des RPS ne suffit pas à les comprendre. Les centres de recherche qui se sont penchés sur la question fournissent des informations sur les facteurs qui sont susceptibles d'engendrer des RPS. Dans cet article, les résultats provenant de trois sources de référence fiables sur le sujet vous sont présentés.

Selon l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) en France, il existe six catégories de facteurs de risque [3] :

1. L'intensité et le temps de travail
2. Les exigences émotionnelles
3. Le manque d'autonomie
4. Des rapports sociaux au travail dégradés
5. Des conflits de valeurs
6. L'insécurité de la situation de travail

Des chercheurs de l'Université Simon Fraser ont identifié 13 facteurs organisationnels susceptibles d'influencer la santé d'une organisation et celle de ses employés : ce sont les facteurs suivants [5] :

1. L'équilibre
2. La courtoisie et le respect
3. La clarté du leadership et des attentes
4. L'engagement
5. La croissance et le perfectionnement
6. La participation et l'influence
7. La culture organisationnelle
8. La protection de la sécurité physique
9. Les compétences et exigences psychologiques
10. La protection de la sécurité psychologique
11. Le soutien psychologique et social
12. La reconnaissance et la récompense
13. La gestion de la charge de travail

Enfin l'INSPQ présente sur son site web six facteurs de risque. Ce sont les suivants [4]:

1. La charge de travail
2. L'autonomie décisionnelle
3. La reconnaissance au travail
4. Le soutien social du gestionnaire et des collègues
5. Le harcèlement psychologique
6. L'information et la communication

On comprend ainsi que les facteurs de risques sont multifacettes et chaque organisation a la responsabilité de se questionner sur tous ces critères dans le but d'établir son plan de prévention. Au sein d'une organisation de la taille d'HQ, les directions principales (DP) ayant des enjeux différents doivent concevoir des plans d'action sur mesure pour les adresser. De même, les facteurs de risques à des niveaux variables au sein d'une même DP, corps de métier et/ou unités. Il convient de comprendre ces nuances et d'en tenir compte soit dans l'énoncé du plan d'action soit dans son implémentation.

L'entrée en vigueur de la disposition de la Loi 59 sur le plan de prévention est une occasion offerte aux organisations de faire une radiographie de leur fonctionnement en vue de détecter les sources potentielles de RPS. Ces RPS, une fois identifiées, doivent être traités pour éviter des torts à ces organisations.

Les syndicats ont un rôle déterminant à jouer dans le processus car ils sont bien placés pour connaître les problèmes de leurs membres. Le Comité Santé Sécurité et les délégués sociaux ont aussi leurs mots à dire lors de la rédaction du plan d'action. Enfin, tout membre de l'organisation (employé ou gestionnaire) qui se sent interpellé par la question devrait avoir l'opportunité de s'exprimer.

Course vers la conformité

Comme à chaque fois qu'arrive une échéance en conformité, on assiste à un branle-bas de combat. Une occasion d'affaires se crée pour certains. Il est primordial de comprendre que cette situation est particulière. Il ne faut pas rechercher la conformité à tout prix car des vies humaines sont en jeu. Un processus itératif doit être mis en place avec des objectifs mesurables permettant d'en assurer le suivi. Étant une entreprise humaine, elle ne sera jamais parfaite et il y aura place à l'amélioration.

Pour s'assurer de bien débuter, on peut utiliser des outils préparés par des institutions crédibles. Par exemple, l'INSPQ propose une démarche préventive en six étapes visant la santé mentale au travail dont les grandes lignes sont les suivantes [6] :

1. Préparation du milieu
2. Planification de la démarche
3. Évaluation des RPS
4. Communication des résultats
5. Développement et réalisation d'un plan d'action
6. Suivi du plan d'action et évaluation

Comme il s'agit d'un cadre d'analyse, on peut y apporter des ajustements pour tenir compte des spécificités de notre organisation. Enfin, il faut noter que le processus est cyclique. En effet, à la fin de l'évaluation, on peut être amené à faire un autre tour de roue en vue d'améliorer le plan de prévention.

Les DP qui ont entamé le processus peuvent encore faire des ajustements et ceux qui n'ont pas encore commencé peuvent partir du bon pied.

Références

Toutes les références étaient accessibles et ont été consultés en octobre 2023

[1] S-2.1 Loi sur la santé et la sécurité du travail, LegisQuébec. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>

[2] Projet de loi No 59, Assemblée Nationale du Québec, 2021. https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/lois_et_reglements/LoisAnnuelles/fr/2021/2021C27F.PDF

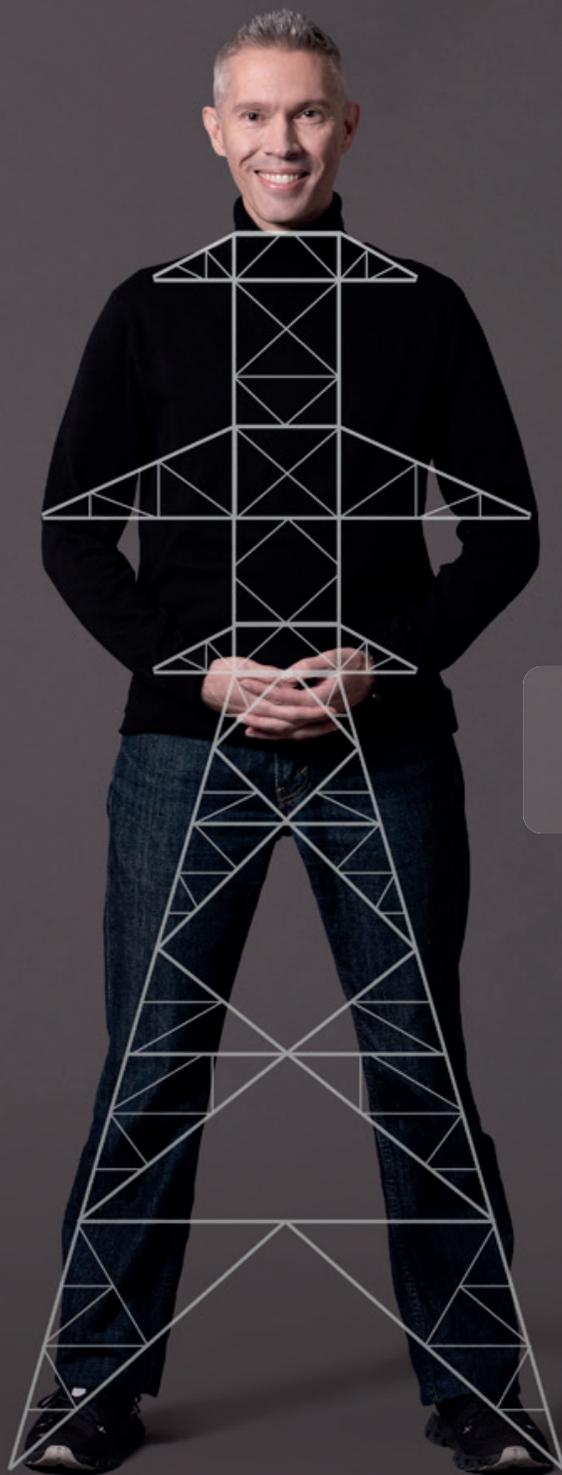
[3] Dossier : Risques psychosociaux (RPS), INRS. <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>

[4] Risques psychosociaux du travail, INSPQ. <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>

[5] Santé mentale – Facteurs de risques psychosociaux au travail, CCHST. https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/mh/mentalhealth_risk.html

[6] Démarche préventive organisationnelle en santé mentale en temps normal et en temps d'urgence sanitaire, INSPQ. <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/sante-travail/carrefour-prevention/demarche-preventive.pdf>

Les grands projets d'Hydro-Québec reposent sur nos ingénieurs.



Jean-Gabriel Lord, ingénieur
Soutien technique
Conduite du réseau
de distribution

Pour qu'Hydro-Québec réalise son projet de doubler sa production d'électricité d'ici 2050, ses ingénieurs sont essentiels. Ils et elles sont motivés par leur désir de servir la population et de travailler à la transition énergétique. On doit les mobiliser pleinement pour concrétiser les grands projets qui feront avancer le Québec.

Parce que pour ajouter 200 TWh, on doit pouvoir compter sur l'expertise de nos ingénieur.e.s.



spihq.qc.ca/grandsprojets



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



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



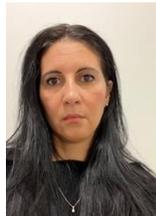
PAR **KEYVAN MALEKI, ING., PH.D.**
 Responsable du Comité Formation et membre du comité Reclassification



PAR **FATEH BOUSSAHA, ING.**
 Membre du Comité Formation



PAR **SIHAM LOTFANE, ING.**
 Membre du Comité Formation



PAR **ANNIE-CLAUDE THÉRIAULT, ING.**
 Membre du Comité Formation



À VOS AGENDAS



Une nouvelle année est à nos portes ainsi qu'un nouveau cycle pour le dépôt de notre plan de formation 2024-2025.

En ce sens, le comité Formation prépare une séance d'information sous la forme d'un midi conférence pour le mois de février 2024. Cette séance aura pour sujet le plan de formation à produire et soumettre avant la fin février.

Les principaux points abordés seront :

- Le survol de l'article 27 de la convention collective;
- L'usage approprié des codes de temps en lien avec la formation;
- Les formations offertes par Hydro-Québec;
- La création du plan de formation via la plateforme AgiliT.

Réservez votre midi du 8 février dès maintenant, un message pyramidal avec plus de détails vous sera transmis en janvier 2024.

Au plaisir de vous compter en grand nombre parmi nous.

Votre comité Formation vous souhaite de joyeuses fêtes!

C'est concret, et tout près : notre monde veille sur le vôtre

Nos conseillers en sécurité financière vous accompagnent pour...

- créer votre plan d'investissement personnalisé et votre stratégie financière
 - choisir la bonne solution d'assurance vie et maladie
 - calculer de façon précise vos revenus à la retraite grâce à notre outil unique
 - conçu pour votre régime de retraite (RREGOP ou RRPE)
 - améliorer vos finances grâce à nos webinaires gratuits et en direct.
- Pour en savoir plus sur les dates et les sujets couverts, visitez le www.beneva.ca/webinaires.



Pour en savoir plus
1 877 841-8822

beneva

Les produits d'épargne sont établis par Beneva inc. et distribués par Beneva inc., cabinet de services financiers et ses partenaires autorisés.
Les assurances de personnes sont souscrites par Beneva inc. et distribuées par Beneva inc., cabinet de services financiers et ses partenaires autorisés.
© 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 PRESSION HYDROSTATIQUE	<input checked="" type="checkbox"/> TECHNICIENS CERTIFIÉES
<input checked="" type="checkbox"/> ANALYSE DE VIBRATION CATÉGORIE II	<input checked="" type="checkbox"/> SERVICE D'URGENCE 24/7

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL

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



ASSURANCES 2023-2024 : RENCONTRE AVEC HYDRO-QUÉBEC



Par **SÉBASTIEN**

GUILLON, ING.

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

Le 10 novembre dernier, Hydro-Québec nous a présenté le bilan des régimes suivants :

- Régime collectif d'assurance maladie, hospitalisation et santé
- AVCB : régime collectif d'assurance vie collective de base
- AVCC : régime d'assurance vie collective complémentaire
- RPS : régime de protection salariale

Rappelons que les montants des assurances HQ sont basés sur les bilans financiers des dépenses réelles et des cotisations. Elles permettent d'établir les taux de cotisations de l'année 2024.

Nous, adhérents et HQ, payons et cotisons principalement ce que nous dépensons en plus des frais de l'assureur et la taxe. Les différences entre les assurances HQ et vos assurances personnelles sont détaillées dans l'article de l'Écho du printemps intitulée [Assurances HQ vs Privées : que de différences!!](#).

En résumé, en 2024, la majorité des tarifs, excepté celui de l'AVCC, sont augmentés par rapport à 2023. En effet, les hausses de tarifs en 2024, selon les types d'assurances, seront :

- Médicaments, hospitalisation, santé et frais médicaux : + 8 %
- Frais dentaires, paramédicaux et visuels : + 6,8 %
- Assurance vie de base (AVCB) : + 4 %
- Assurance vie complémentaire (AVCC) : - 15 %
- Régime de protection salariale (RPS) (pour les temporaires) : + 15 %

Trois arrangements financiers dans les assurances

Lors de cette rencontre, il nous a été présenté trois arrangements financiers, soit trois ententes possibles entre assurés et assureurs. Alors que vos assurances personnelles sont **pleinement assurées**, celles avec Hydro-Québec sont du type **réfaction bilatérale**. Il y a un troisième type qui est **l'auto-assuré**.

L'arrangement **pleinement assuré** correspond à vos assurances personnelles. Le risque financier est assumé en totalité par l'assureur. Le surplus ou le déficit appartient à l'assureur. La tarification future peut prendre en considération l'expérience de l'assuré (exemple : votre prime augmente si le nombre d'accident augmente).

L'arrangement **réfaction unilatérale ou bilatérale** est l'actuel à Hydro-Québec. Le partage du risque financier se fait entre le preneur (HQ) et l'assureur. Il y a une comptabilisation des surplus ou déficits via des rapports financiers. Dans la **réfaction unilatérale**, le surplus appartient au preneur mais le déficit à l'assureur. Dans la **réfaction bilatérale**, le surplus et le déficit appartiennent au preneur. C'est donc le cas dans la majorité de nos assurances HQ.

Le dernier arrangement financier est **l'auto-assuré**. Il est minimal. L'assureur s'occupe seulement des services administratifs. Le preneur assume le risque financier en totalité et paie le coût réel (réclamations + frais). Il n'y a pas de comptabilisation des surplus/déficits via des rapports financiers.

Nos assurances à HQ sont majoritairement à **rétribution bilatérale**. C'est le cas pour l'AVCB, l'AVCC, l'assurance santé (médicaments, santé et frais médicaux, dentaires, paramédicaux et visuels) et, en majorité, l'assurance voyage. Le principal **pleinement assuré** est le RPS (Régime de protection salariale) pour la protection longue durée.

Analyse de renouvellement

Comme nos assurances sont à rétribution bilatérale, nous allons vous présenter les rapports financiers annuels de chacune d'elles dans les prochains paragraphes. L'analyse de renouvellement des primes (tarifs) se fait selon l'approche suivante :

Primes futures = réclamations projetées + frais administratifs

Les **primes futures** sont les tarifs futurs à appliquer, ici en 2024, et servent à couvrir les réclamations projetées (les dépenses prévues) et les frais ainsi que les taxes. Les **réclamations projetées** (les dépenses projetées) sont basées sur les résultats de l'expérience passée sur plusieurs années, les réserves accumulées (à HQ), le niveau d'inflation, l'utilisation des assurés, la mise en commun des dépenses de chacun et la démographie des assurés. Les **frais administratifs** tiennent compte de l'administration du régime, le niveau de risque et de profit ainsi que la taxe applicable (9 %) sur les primes.

Régime collectif d'assurance maladie, hospitalisation et santé

En 2024, hausse prévue de 8 % pour les médicaments, hospitalisations, psychologues, psychiatres et autres frais médicaux ainsi qu'une hausse moyenne de 6,8 % pour frais paramédicaux, dentaires et visuels. Le taux annuel de prime applicable en 2024 des modules bonifié et enrichi pour l'assuré aura une hausse annuelle entre 12,13 \$ et 154,09 \$, selon le type de protection (individuelle, monoparentale, couple ou familiale).

Portrait des participants

Rappelons que pour les ingénieurs, les protections d'assurances santé sont divisées en trois modules. Le module de base, dans lequel HQ assume le coût entier, et les modules bonifié et enrichi dans lesquels les employés contribuent. L'excédent de 107 % du coût du module de base est assumé par l'employé pour les modules bonifié et enrichi.

Lors de la rencontre, le portrait « participants non SFCP » comprenant les catégories constables, ingénieurs, scientifiques et non syndiqués selon les modules est le suivant :

Modules	Base	Bonifié	Enrichi	Non-participant	Total
Participants non SFCP	852	1351	3904	538	6645
	12,8 %	20,3 %	58,8 %	8,1 %	100 %

La vaste majorité (79 %) des participants non SFCP optent pour les modules enrichi ou bonifié.

Le nombre total de tous les participants au régime est autour de 40 646 en 2023 (près de 38 906 en 2022). Les employés représentent 49,28 % et les retraités 50,72 % en 2023. C'est très similaire à 2022.

Nous allons présenter les résultats des ententes financières qui s'appliquent aux ingénieurs, soit l'entente financière 1 et l'entente financière 2. L'assurance voyage, entièrement à la charge de l'employeur, n'est pas discutée sinon que le coût ne change pas en 2024 étant donné le faible nombre de voyages observé.

Bilan couverture générale santé : hausse de 8 % pour 2024

La couverture générale santé (**entente financière 1**) est la plus commune à toute la population d'Hydro-Québec. Elle inclut principalement les médicaments, les psychologues et psychiatres, les hospitalisations et les autres frais médicaux. Les frais paramédicaux, dentaires et visuels sont exclus et font plutôt partie de l'entente financière numéro 2.

Le surplus cumulé du régime est de 25,5 M\$ au 31 décembre 2022. Il est projeté de diminuer et d'atteindre 19,7 M\$ au 31 décembre 2023. Cela représentera 24 % de la prime annuelle de 2023.

L'analyse du renouvellement indique un ratio d'expérience projeté pour 2024 de 111,3 % ce qui indique que les dépenses seront plus fortes que les revenus. Compte tenu d'une prévision de déficit projeté pour l'année 2023 de 5,8M\$, plus élevé que l'année 2022 qui était de 2,2 M\$ et du coussin provenant du surplus cumulé, soit près de 24 % des primes prévues, Hydro-Québec considère que la situation nécessite d'augmenter les tarifs pour compenser. Une hausse de prime de 8 % sera donc appliquée pour l'année 2024 ce qui met fin à la période sans hausse entre 2020 et 2023.

Frais paramédicaux, dentaires et visuels : hausse de 6,8 % en 2024

Ces frais divers sont représentés sous l'**entente financière numéro 2**. Le surplus cumulé au 31 décembre 2022 est de 3,3 M\$. Il est projeté d'atteindre 2,7 M\$ pour le 31 décembre 2023, soit près de 43 % de la prime annuelle de 2023.

L'analyse du renouvellement indique un ratio d'expérience projeté pour 2024 de 112,7% ce qui indique que les dépenses seront plus élevées que les revenus. Compte tenu de la baisse de 11,2 % en 2023, du surplus cumulé, du surplus projeté et de la situation actuelle, il y a une hausse moyenne de 6,8 % pour l'année 2023.

Tarification annuelle de base de l'assurance santé pour 2023

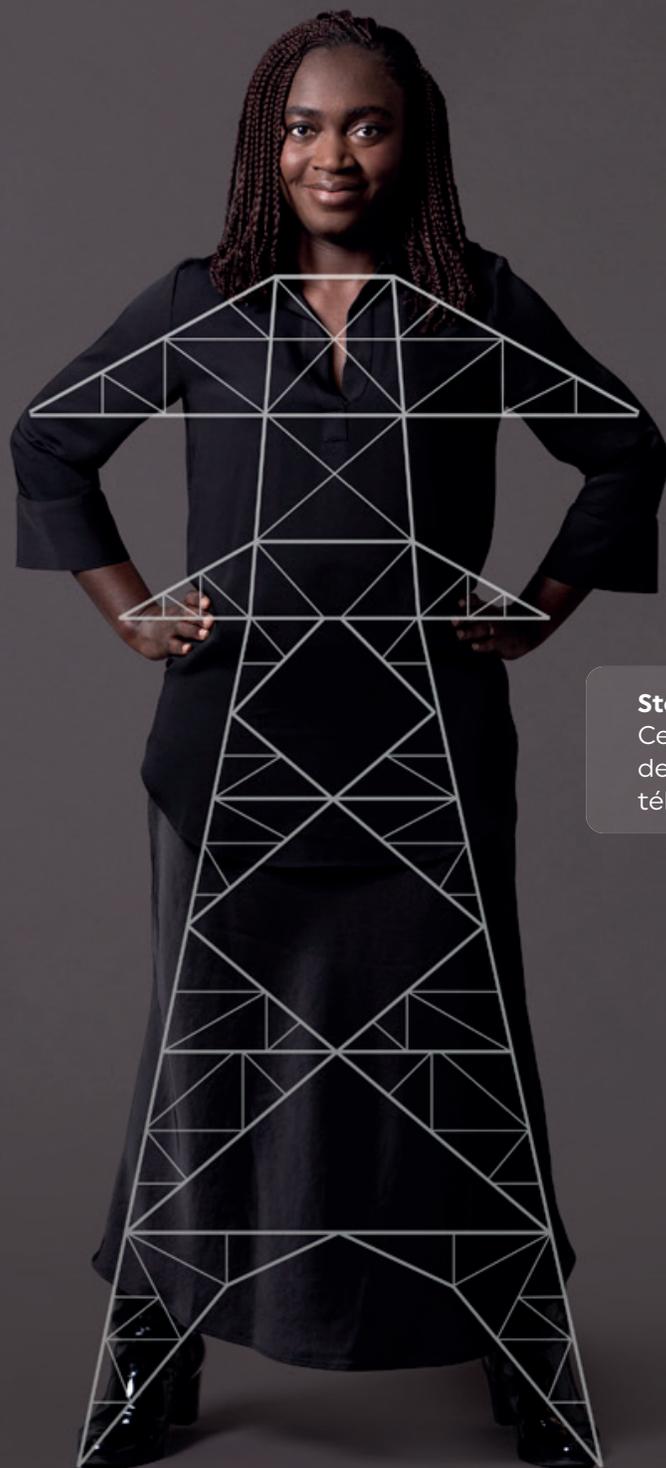
Pour les ingénieurs, selon les montants fournis par Hydro-Québec, la tarification dans les modules enrichi et bonifié est présentée dans le tableau suivant où les montants indiqués sont les taux annuels pour les types Individuelle et Familiale seulement qui correspondent aux coûts minimums et maximums. Les types Monoparentale et Couple ne sont pas présentés mais leurs coûts se situent entre ces deux intervalles.

Module	Type	Hausse 2024 (pour ing.)	Tarif 2024 (pour ing.)	Tarif 2024 (pour HQ)
Base	Individuelle	S.O.	0 \$	1 037,92 \$
	Familiale	S.O.	0 \$	2 438,02 \$
Bonifié	Individuelle	12,13 \$	361,57 \$	1 199,42 \$
	Familiale	57,11 \$	1 170,21 \$	2 817,37 \$
Enrichi	Individuelle	57,53 \$	856,14 \$	1 199,42 \$
	Familiale	154,09 \$	2 234,69 \$	2 817,37 \$

Par exemple, la tarification familiale, selon les chiffres d'Hydro-Québec, verra une hausse globale annuelle variant entre 12,13 \$ et 154,09 \$ pour les ingénieurs selon le module.

La contribution d'Hydro-Québec augmente à la suite de la hausse de l'entente financière numéro 1. Rappelons que la contribution d'HQ dans les modules bonifié et enrichi correspond à 107 % du coût du module de base. Comme l'entente numéro 1 augmente en 2023, la contribution d'HQ est ainsi haussée en 2024. Elle était restée constante depuis 2020.

Les grands projets d'Hydro-Québec reposent sur nos ingénieures.



Stela Epse Kuda, CPI
Centre d'excellence
de projets de
télécommunication

Pour qu'Hydro-Québec réalise son projet de doubler sa production d'électricité d'ici 2050, ses ingénieurs sont essentiels. Ils et elles sont motivés par leur désir de servir la population et de travailler à la transition énergétique. On doit les mobiliser pleinement pour concrétiser les grands projets qui feront avancer le Québec.

Parce que pour ajouter 200 TWh, on doit pouvoir compter sur l'expertise de nos ingénieur.e.s.



spihq.qc.ca/grandsprojets

Historique de la tarification

Depuis 2014, nous observons une hausse moyenne des tarifs de 3,9 % pour l'entente financière 1, et de 2,5 % pour l'entente financière 2.

Année	Couverture Générale (no 1)	Frais paramédicaux, dentaire et vision (no 2)
2024	8 %	6,8 %
2023	0 %	-11,1 %
2022	0 %	9,9 %
2021	0 %	-5 %
2020	0 %	0 %
2019	10 %	2,9 %
2018	5 %	5,5 %
2017	0 %	11,9 %
2016	9 %	7,8 %
2015	2 %	5,5 %
2014	9 %	7,8 %
Moyenne annuelle	3,91 %	2,50 %

Des prévisions 2024 sont publiquement disponibles. Aon indique une augmentation de 5,0 % et plus pour le Canada. Mercer Marsh Benefits indique une augmentation de 7,5 % et selon WTW (Willis Towers Watson), c'est plutôt 10,13 % pour le Canada en 2024. Il est heureusement indiqué que la COVID-19 et surtout l'incertitude économique et l'inflation rendent encore une fois les projections hasardeuses.

Cette année, les augmentations de cotisation de 6,8 à 8 % d'Hydro-Québec se retrouvent à l'intérieur des prévisions 2024 (5 à 10,13 %). C'est inédit cette année. L'approche prudente d'HQ vise à s'assurer de maintenir un certain niveau de surplus. Les hausses indiquent une volonté de se prémunir contre des risques de coûts plus élevés à court terme.

Régime d'assurance vie collective de base (AVCB)

Il y aura une augmentation de 4 % pour le régime de base. Le taux par période de paie en 2024 sera pour l'option A de 7,10 \$, pour l'option B de 14,19 \$ et pour l'option C de 21,28 \$.

Le surplus cumulé du régime est de 0,635 M\$ au 31 décembre 2022. Il est projeté d'augmenter et d'atteindre 1,477 M\$ au 31 décembre 2023. Cela représentera 5 % de la prime annuelle de 2023.

Hydro-Québec a atteint son objectif de réduire le surplus cumulé. Sa projection d'expérience sur les 7 dernières années indique un déficit prévisible de 4 %. Afin d'éviter de diminuer son surplus, Hydro-Québec augmente donc le taux en 2024 de 4 % pour l'AVCB.

Régime d'assurance vie collective complémentaire (AVCC)

Il y aura une baisse de primes de 15,0 % pour l'AVCC en 2024. Le taux applicable en 2024 diminue par rapport à 2023.

Ce régime est offert jusqu'à l'âge de 65 ans. La majorité des assurés sont dans l'option jusqu'à trois fois le salaire. Il est important de noter que l'AVCC s'applique conjointement¹ avec l'AVCB.

Le surplus cumulé du régime est de 4,61 M\$ au 31 décembre 2022. Il est prévu un surplus cumulé de 6,4 M\$ au 31 décembre 2023. Cela représente un surplus de 112 % de la prime annuelle. C'est un niveau de surplus très élevé et bien au-delà du niveau requis.

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

Quant au ratio de perte avec frais, le résultat d'expérience des 7 dernières années indique qu'il se situe à 92,6 %. Cela signifie que les entrées d'argent prévues sont supérieures aux sorties, favorisant une réduction de cotisation. Toutefois, ce régime affiche une certaine variabilité des montants de réclamation, tributaire du nombre fluctuant de décès. Un surplus cumulé entre 25 et 50 % est habituellement recherché. Cette année, le surplus étant trop important, le tarif va diminuer de 15 % en 2024.

Régime de protection salariale : hausse 15 % en 2023

Pour le long terme, ce régime est le principal du type **pleinement assuré**, c'est-à-dire que les surplus/déficits appartiennent non pas à Hydro-Québec mais à l'assureur privé et lui seul assume le risque financier. C'est similaire à vos assurances personnelles.

Rappelons que ce régime, qui s'adresse aux ingénieurs temporaires, couvre deux périodes d'invalidité. La première, jusqu'à 26 semaines d'invalidité, est assumée à 100 % par Hydro-Québec et couvre 90 % du salaire de base. La deuxième, après 26 semaines d'invalidité, est assumée à 100 % par l'employé et couvre 50 % du salaire de base.

En 2024, il y aura une hausse autour de 70 %, à la suite des discussions entre HQ et l'assureur privé. Elle est basée sur une analyse d'assureur avec des hypothèses et estimations, relativement mouvantes et plutôt bénéfiques pour l'assureur privé. Il reste qu'en 2024, le taux de primes en pourcentage du salaire de base par période de paie passera de 0,429 % à 0,729 % pour les prestations non indexées et de 0,488 % à 0,830 % pour les prestations indexées, soit une augmentation estimée de l'ordre de 10,07 \$ à 11,46 \$ par paie (sur un salaire de 80 k\$). L'impact financier de cette importante hausse reste tout de même modeste.

Information sur les remboursements payés par type de soins

Pour le groupe incluant les employés non syndiqués, les ingénieurs, les scientifiques et les constables, les types de soins les plus communs dans le **module enrichi** sont les médicaments (55,8 %), les soins dentaires (16,8 %) et les frais de psychologues, psychothérapeutes et psychiatres (5,0 %). Les soins paramédicaux combinés (chiropraticiens, physiothérapeutes, massothérapeutes et autres professionnels) représentent 12,5 % des prestations payées.

Pour les employés ayant le **module bonifié**, les types de soins les plus communs sont les médicaments (64,2 %) et les frais de psychologues, psychothérapeutes et psychiatres (7,5 %). Les soins paramédicaux combinés (chiropraticiens, physiothérapeutes, massothérapeutes et autres professionnels) représentent 15,0 % des prestations payées.

Employés

Au niveau des montants payés pour les médicaments, les classes thérapeutiques les plus importantes pour les employés, pour l'année 2022, sont :

- Polyarthrite rhumatoïde (14,1 %)
- TDAH-Narcolepsie (7,6 %)
- Dépression (7,5 %)
- Asthme/maladie pulmonaire (5,6 %)
- Diabète (4,6 %)
- Sclérose en plaques (4,5 %)
- Hypertension (4,4 %)
- Gastro-intestinaux/ulcères (4,3 %)
- Affections de la peau (4,0 %)

Au niveau du nombre de réclamants, les classes thérapeutiques les plus importantes pour les employés, en 2022, sont (en pourcentage du top 17 des classes thérapeutiques) :

- Antibiotiques/Anti-infectieux (18,4 %)
- Anti-inflammatoire (17,1 %)
- Gastro-intestinaux /Ulcères (9,7 %)
- Antihistamiques (9,2 %)
- Dépression (8,5 %)
- Contraception (6,0 %)
- Hypertension (5,7 %)
- Cholestérol (4,1 %)
- TDAH-Narcolepsie (3,7 %)

En terminant, sur le site du SPIHQ, dans la section réservée aux membres, sous l'onglet comité Avantages sociaux, vous avez accès à la grille des tarifs 2024. Nous remercions les présentateurs pour toutes les informations présentées et leurs réponses aux questions. Il est important de souligner l'importance de la présentation annuelle d'Hydro-Québec sur les assurances pour tous les membres.



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

avso@spihq.qc.ca

TOURNÉE DU BUREAU 2023



PAR **JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier

Pour une deuxième année consécutive, les traditionnels dîners de la Tournée ont eu lieu aux quatre coins du Québec ainsi que quelques 5 à 7. Ces derniers se voulaient plus décontractés, sans discours et nous ont permis à tous d'échanger dans une toute autre ambiance. Il ne faut pas oublier également la portion virtuelle de la Tournée dont on ne pourrait plus se passer.

Les cotons ouatés et d'autres articles promotionnels du SPIHQ ont été distribués aux membres présents.

C'est au total près de 1000 membres qui ont participé à la Tournée cette année et ont pu échanger sur plusieurs sujets, dont les postes temporaires, le télétravail, la reclassification, la grande réorganisation et bien d'autres sujets d'actualité.

Nous avons apprécié nos rencontres avec vous et on a bien hâte de vous revoir l'an prochain!



5@7 au SPIHQ



Québec-1 et Québec-2 – Le Grand Bourg



Centre-ville Ouest 1 et
Centre-ville Ouest 2/La Gauchetière – Au SPIHQ

SOUHAITS POUR 2024 : S'ARRANGER AVEC LE GARS DES VUES



PAR **ISABELLE**

SIMARD, ING.

Responsable des comités
Accueil et mobilisation et
Communications et formation syndicale

« Il faut faire de la vie un rêve et faire d'un rêve une réalité » Pierre Curie.

Même si vous n'êtes pas un grand cinéophile vous vous doutez bien que les films ne sont pas souvent la représentation fidèle de la réalité. Des équipes entières de gens talentueux se consacrent à arranger les images pour que ce soit plus grand, plus fort, plus intense, plus accrocheur que la réalité. Pour attirer l'œil, pour retenir votre attention, pour en faire un moment inoubliable. Un moment qui retiendra l'attention du spectateur, qui amènera le film aux Oscars, aux Césars, aux Golden Globes, ou même lui faire remporter la Palme d'or à Cannes!

Si ce film était votre vie, que voudriez-vous « arranger avec le gars des vues »? Juste à y penser, quelques bouts de films sont apparus dans votre tête, comme des petits rêves éveillés. Si un de ces souhaits se réalisait, il serait facile de vous imaginer dans quel état d'esprit vous seriez. Comme on est quand on sait qu'on vit un moment précieux, un moment attendu depuis longtemps qui se déroule exactement comme on espérait. Comme quand on s'imagine déjà sur le bateau de la croisière qu'on a réservée pour l'été prochain, tout va bien, le décor est beau, on se sent bien, aucun souci ne nous empêche d'en profiter. Le ciel et la mer font la paire dans un mélange de couleurs qui laisserait sans voix les pourtant très inspirés créateurs de la palette de 3500 couleurs de Benjamin Moore tellement c'est beau (beaucoup plus inspirés que ceux de SICO, dont l'imagination s'est arrêtée à seulement 1 834 couleurs)!

Quand on rêve, la dépense énergétique en glucose et en oxygène serait la même que pendant les périodes d'éveil. Est-ce que vous vous êtes demandé si ce truc était vrai? Ou peut-être, avez-vous commencé à vous demander à quoi peuvent bien ressembler ces besoins en kilocalories? Allons à l'essentiel, sachant que ça dépend de chaque personne, mangez bien si vous voulez avoir suffisamment d'énergie pour rêver!

Tout le monde choisira de rêver plutôt que de faire un cauchemar et s'entendra pour dire que les rêves c'est agréable. Rarement on entend au réveil : « c'est plate j'ai trop rêvé ». Certains espèrent, en s'endormant, se plonger le plus rapidement possible dans un beau rêve, peut-être simplement pour bien dormir ou, en se croisant les doigts, pour se replonger dans un rêve précédent qui avait laissé un sentiment de bien-être qui a duré toute la journée qui a suivi!



On a tous envie de vivre nos rêves. Mais quelque part, la beauté du rêve n'a-t-elle pas un lien avec la façon dont on s'y prépare et se dispose à le vivre ? Alors, mettons-nous en mode « film » et vivons plus de moments en mode « arrangé avec le gars de notre vue »!

Une magnifique année 2024 à vous tous!

INITIER LE PROCESSUS DE RECLASSIFICATION



PAR **LUC**

TÉTREULT, ING.

Membre du comité
Reclassification

C'est quoi un déclencheur?

Un peu comme l'institution financière vous vend la « saison des RÉER », on veut vous vendre la « saison des reclassifications ». Avec la nouvelle année qui arrive, certains d'entre nous bénéficieront d'une révision salariale, d'autres stagneront au maximum de leur échelle. Cette révision salariale (ou l'absence de) est le déclencheur le plus important pour manifester l'intérêt à présenter un dossier de reclassification et entamer les procédures pour y arriver. Ce premier article présentera les étapes pour initier un dossier de reclassification, et deux autres articles à venir décriront les étapes subséquentes de préparation des documents et de suivi de votre dossier une fois qu'il est complété et acheminé aux ressources humaines.

Depuis la convention 2018-2023, lorsqu'un employé soumet un dossier de reclassification et que son niveau est maintenu ou qu'il est reclassifié partiellement, une période de carence l'empêche d'entamer à nouveau le processus avant l'expiration d'un certain délai. De manière à simplifier la présentation, tout ce qui suit est basé sur l'hypothèse que l'ingénieur n'est pas en période de carence et qu'il peut effectivement soumettre un dossier de reclassification.

L'article 17.03 de la convention énumère les cinq déclencheurs possibles :

<i>Révision annuelle au 1^{er} janvier</i>	a) L'échelon accordé au 1 ^{er} janvier amènerait l'ingénieur à dépasser le maximum de son niveau	[N1->N2] [N2->N3] [N3->N4]
	c) L'échelon accordé au 1 ^{er} janvier porte le salaire de l'employé au point-milieu ou entre le point-milieu et le maximum du niveau 1	[N1->N2]
	e) Lors de la révision au 1 ^{er} janvier l'employé est en conservation / gel de salaire	[N1->N2] [N2->N3] [N3->N4]
<i>Date anniversaire (n'importe quand dans l'année)</i>	b) Au moins six années se sont écoulées depuis que l'ingénieur a été reclassifié au niveau 2	[N2->N3]
	d) L'employé cumule cinq années d'expérience depuis sa graduation dont une année complète chez HQ;	[N1->N2]

Les déclencheurs du premier groupe ont tous la révision annuelle du 1^{er} janvier comme point commun alors que ceux du second groupe ne sont liés à aucune date calendrier particulière, mais plutôt à une date anniversaire propre à chaque employé. Donc, pour les ingénieurs de niveaux 1, 2 et 3, si après la révision de janvier votre salaire sera au maximum de l'échelle de votre niveau, vous pouvez initier le processus. Les ingénieurs de niveau 1 qui ne sont pas au maximum après cette révision, mais dont le salaire atteint ou dépasse le point-milieu, peuvent aussi présenter un dossier.

Les deux autres articles sont des événements qui n'arrivent qu'une seule fois dans la carrière de l'ingénieur. En fait, c'est plus ou moins vrai pour le b) : à partir du moment où l'ingénieur cumule six années depuis sa reclassification vers le niveau 2, à chaque nouvelle journée il cumule « au moins » six années depuis qu'il est niveau 2. Cependant, la convention précise que l'ingénieur ne peut soumettre qu'un seul dossier entre cette date et le moment où il atteint le maximum du niveau 2. Ensuite, son droit de présenter un dossier de reclassification se limite aux déclencheurs de la révision annuelle.

Le dernier déclencheur, en d), ne peut arriver qu'une seule fois (pour vrai!). Soit l'employé est chez HQ depuis plus d'un an et c'est le 5^e anniversaire de sa graduation qui devient la date du déclencheur, soit l'employé cumule plus de 5 ans depuis sa graduation mais qu'il est chez HQ depuis exactement une année. C'est alors cette date anniversaire d'une année complétée dans l'entreprise qui devient la date du déclencheur.

J'ai un déclencheur, je fais quoi avec?

Lorsque l'ingénieur a un déclencheur valide, qu'il n'est pas en période de carence et qu'il désire démarrer le processus de reclassification, le premier document à remplir et présenter est la fiche **Cheminement d'un dossier** (tous les documents nécessaires au processus de reclassification sont disponibles dans votre **Espace personnalisé**, à l'onglet **Rémunération**, à la sous-section **Rémunération en cours d'emploi**. Dans la page qui s'affiche, un des premiers items de la liste fournit un lien vers Hydrodoc : <https://lz.hydro.qc.ca/lz/cs.exe/open/95354723>).

Il est à noter que chaque progression (1 à 2, 2 à 3 et 3 à 4) nécessite une fiche différente, il faut donc obtenir le bon document avant de se lancer dans l'édition du formulaire!

Pour la progression **N1->N2**, il faut remplir la fiche (Cheminement d'un dossier) et la remettre à son gestionnaire dans les deux mois suivant la date du déclencheur. Attention, pour cette progression, il faut aussi remettre, en même temps, le dossier de reclassification complet. À la fiche de cheminement de dossier, l'ingénieur de niveau 1 doit ajouter les fiches **Sommaire de la réalisation** complétées pour 2 ou 3 réalisations significatives, et son curriculum vitae à jour.

Éléments du dossier N1->N2 à présenter

- + Fiche « Cheminement d'un dossier »
- + 2 ou 3 fiches « Sommaire de la réalisation »
- + Curriculum vitae
- + (Autres informations pertinentes)

Pour la progression **N2->N3**, il faut remplir la fiche (Cheminement d'un dossier) et la remettre à son gestionnaire avant le 31 décembre précédant le déclencheur (s'il s'agit de l'atteinte du maximum salarial) ou avant la fin du mois précédant le déclencheur (si le déclencheur est la 6^e année depuis la reclassification vers le niveau 2).

Pour la progression **N3->N4**, il faut remplir la fiche (Cheminement d'un dossier) et aussi la fiche **Exercice sommaire et avis préalable** et les remettre à son gestionnaire avant le 31 décembre précédant le déclencheur.

Une fois les formulaires remplis et soumis au gestionnaire, l'ingénieur a manifesté son intention de déposer un dossier de reclassification. L'ingénieur de niveau 1 peut se féliciter, il a terminé ses obligations (en vue du processus de reclassification seulement, il faut le préciser); il doit attendre la réponse de son supérieur immédiat et continuer son excellent travail. Mais pour les ingénieurs de niveaux 2 et 3, la partie commence! Il faut maintenant constituer un dossier exhaustif de réalisations, en démontrer l'importance, les impacts et son implication personnelle. C'est un travail laborieux mais qui vaut la peine d'être réalisé. Le prochain article expliquera comment **préparer le dossier de reclassification**.

Extra : l'astuce du niveau 1 (ou comment devenir niveau 2 plus vite)

Il y a aussi ce que la convention ne dit pas et que vous auriez entendu, dans l'ère pré-covid, autour de la machine à café ou à travers un paravent. Comme la progression du niveau 1 au niveau 2 peut passer par le dépassement du point-milieu, l'ingénieur de niveau 1 dispose de deux outils très (très) intéressants pour accélérer sa progression. Premièrement, le candidat à la profession d'ingénieur (ou CPI en langage ingénieur) qui obtient son permis d'ingénieur peut obtenir un demi-échelon. **Attention, ce demi-échelon n'est pas attribué automatiquement!** L'ingénieur désireux de l'obtenir doit en faire la demande à son supérieur immédiat en présentant les preuves nécessaires qu'il détient bien un permis d'ingénieur (article 16.03.2 de la convention collective). En d'autres mots, si le CPI obtient rapidement son permis auprès de l'OIQ (avant le 1^{er} janvier, par exemple!), il se peut que le supplément monétaire obtenu lui permette de dépasser le point-milieu. Il pourra alors initier le processus de reclassification au niveau 2. À noter, ce demi-échelon n'est accessible qu'aux ingénieurs de niveau 1.

Ensuite, pour l'ingénieur qui serait encore un peu en-dessous du point-milieu, il est possible de demander à son gestionnaire un échelon **extra-mérite** (dans la convention, l'échelon lié à la révision annuelle est appelé « échelon au mérite »). Cette progression annuelle extra-mérite est décrite sur l'**Espace personnalisé**, à l'onglet **Rémunération**, à la sous-section **Rémunération en cours d'emploi**. Il faut répondre à certains critères propres aux ressources humaines, qu'il faut alors valider avec le supérieur immédiat et qui pourraient inclure :

Critères pour l'octroi d'un 2^e échelon mérite

- + Réalisations techniques importantes
- + Contribution exceptionnelle aux objectifs
- + Projet permettant d'importantes économies
- + Coûts évités
- + Amélioration des processus de travail



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

reclassification@spihq.qc.ca



Prévenir les dégâts d'eau en 10 gestes

Voici 10 gestes pour prévenir les dégâts d'eau dans votre demeure et limiter les dommages si vous faites une réclamation.

1. Investissez un faible montant pour une grande protection

Changez votre chauffe-eau dès les premiers signes de vert-de-gris et de rouille. Cette dernière endommage le contenant de métal.

2. Mettez sur un clapet antiretour

Ce dispositif empêche le refoulement des eaux usées dans votre sous-sol. Pour qu'il soit efficace, nettoyez-le 2 fois par année et vérifiez s'il fonctionne bien.

3. Désencombrez le drain de plancher

Votre drain de plancher doit être libre d'accès pour que l'eau puisse s'écouler facilement.

4. Choisissez des matériaux qui résistent mieux à l'eau

Lors du choix du couvre-plancher de votre sous-sol, optez pour des matériaux qui résistent mieux à l'eau, comme la céramique et le bambou. Évitez le bois franc.

5. Fixez 2 pompes à votre pulsard

En plus de votre pompe électrique, installez-en à batterie. Vous aurez l'assurance que l'une d'entre elles videra l'excès d'eau, surtout lors d'une panne de courant. Testez vos pompes quelques fois par année.

6. Nettoyez vos gouttières et vos margelles

Au moins 2 fois par an, enlevez les débris à l'intérieur de vos gouttières et de vos margelles. Vérifiez si l'eau s'écoule bien et si elle est évacuée du toit et des fondations.

Si ce n'est pas le cas, ajoutez des rallonges de descente de gouttières pour que l'eau se déverse à au moins 2 mètres du solage.

7. Vérifiez l'évacuation des eaux

L'évacuation des eaux doit se faire loin des fondations. Pour éviter les infiltrations, la pente de votre terrain doit être d'environ 2 mètres.

8. Surveillez les affaissements de terrain

Au printemps, inspectez votre stationnement, votre patio et le trottoir, s'il y a lieu. Réparez-les si vous notez un affaissement.

9. Mettez vos objets de valeur à l'abri

Rangez-les dans des bacs en plastique étanches ou encore laissez-les à l'étage.

10. Vérifiez votre assurance habitation

En général, votre assurance habitation vous couvre contre les dégâts causés par une installation sanitaire ou une conduite d'eau brisée de votre municipalité.

Votre assurance habitation ne couvre pas tous les dommages causés par l'eau, à moins que vous ayez fait ajouter les protections contre :

- l'infiltration d'eau par le toit, les murs, les portes ou les fenêtres
- l'infiltration de l'eau du sol par les fondations
- le refoulement d'égout
- les dommages causés par une inondation
- les frais de rénovations à la suite d'un refoulement d'égout ou d'un bris d'entrée d'eau

Pour vérifier si vous avez la bonne protection contre les dégâts d'eau

Discutez avec votre assureur. Il pourra vous conseiller sur les protections qui conviennent le mieux à vos besoins.

beneva

UNE RÉOLUTION POUR LA NOUVELLE ANNÉE : REPRENDRE LE CONTRÔLE DE SES FINANCES



Par **ALANDRE
MAGLOIRE, ING.**
Délégué social

Avertissement : Le présent article ne constitue pas un avis professionnel sur un sujet hautement spécialisé. Il s'agit d'un regard personnel sur un problème humain d'une grande complexité. Discutez avec un professionnel avant de prendre une décision visant à redresser votre situation financière.

La situation financière des ménages canadiens et québécois s'est empirée au cours des dernières années. L'inflation atteint des niveaux records, le taux d'endettement continue d'augmenter. Conséquences directes : le pouvoir d'achat diminue, l'anxiété augmente proportionnellement. Les ingénieurs d'HQ ne sont pas épargnés. Les données sur les consultations au programme d'aide aux employés et la famille (PAEF) montrent que de plus en plus d'employés d'HQ consultent sur des sujets liés aux finances de la famille.

Les DS du SPIHQ ont pris la décision d'aborder ce sujet depuis l'année dernière. Sous quel angle approcher la question? Les ressources ne manquent pas en ligne sur ce sujet. On a même fait un thème de sensibilisation dans la section Finances de l'application Dialogue au cours du mois d'octobre. Que dire de plus?

Et si vous vouliez reprendre le contrôle? A quoi s'attaquer en premier ? Pour le savoir, il faudrait faire une introspection et vous demander quelle est votre véritable situation financière? Trois questions permettront de vous positionner :

1. Est-ce que vous payez des intérêts sur vos achats par carte de crédit? Pour le savoir, il suffit de lire le sommaire de votre relevé.
2. Est-ce que vous avez un coussin d'épargne pour faire face aux situations urgentes comme le décès d'un proche ou une maladie grave?
3. Vivez-vous d'une paie à l'autre?

Si vous avez répondu oui à la première question, vous pouvez prendre la résolution de ne plus payer d'intérêts dans un délai fixé de manière raisonnable (6 mois, un an ou même deux ans).

Vous avez plusieurs cartes de crédit ayant un solde positif? Faites-vous un plan de paiement en vue de vous débarrasser de certaines de ces cartes. Vous pouvez commencer l'élimination par ordre croissant de solde (ou de limite de crédit). Le but étant d'avoir une ou deux cartes de crédit (max) que vous pouvez gérer.

Le taux d'endettement par carte de crédit atteint un seuil alarmant. Pourtant les banques et les commerces continuent d'offrir des cartes de crédit aux consommateurs dont certains sont vulnérables ou en situation précaire. Il faut se rappeler qu'on peut toujours dire non aux offres, aussi tentantes soient-elles.

Les prêts hypothécaires sont aussi devenus un enjeu avec la hausse des taux d'intérêts. Selon des statistiques récentes, environ 20 % des prêts de certaines banques sont en situation d'amortissement négatif. En clair, les détenteurs de ces prêts paient uniquement une partie de leurs intérêts – donc rien sur le capital. L'intérêt impayé est ensuite versé sur le solde. Ces clients voient leur dette hypothécaire augmenter chaque mois.

Bref, un premier pas pour reprendre le contrôle de ses finances est la gestion de son « portefeuille » de crédit en commençant par la/les cartes de crédit. Un objectif dont on peut mesurer la réussite doit être visé : réduire le nombre de cartes et/ou ramener le solde total à zéro.

Même s'il nous revient de prendre la décision, nous pouvons obtenir de l'aide dans la démarche. Le PAEF est une porte d'entrée vers de multiples professionnels (planificateurs financiers, syndic en faillite, travailleurs sociaux etc...) capables de nous aider à atteindre notre objectif.

Mais c'est avant tout un objectif personnel qui a des impacts sur tout notre entourage. Bonne chance.

Vos délégués sociaux

Pour en savoir plus

1. Méaivis Céprika-Giberné, "Devenir riche, ça s'apprend! : De la bonne gestion de ses finances personnelles à la liberté financière," 2020
2. Bola Sokunbi, "Clever Girl Finance, Se débarrasser de la dette, économiser de l'argent et construire une vraie richesse," Wiley, 2019
3. « Un gouffre sans fin » : rembourser un prêt hypothécaire pour le reste de sa vie, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2015249/pre-hypothecaire-amortissement-negatif-banque>
4. Le surendettement parmi les ménages québécois, INRS, 2023

<https://frq.gouv.qc.ca/histoire-et-rapport/le-surendettement-parmi-les-menages-quebecois/>



Le coin des délégués sociaux

Les délégués sociaux en action

Les délégués sociaux (DS) soutiennent la campagne Centraide. Il ne faut pas oublier qu'il est toujours temps de faire un don pour cette bonne cause, les dons par carte de crédit sont acceptés jusqu'au 8 janvier 2024. Consultez la page de [Centraide](#) dans l'Intranet HQ.

Certains DS ont participé à des séances d'évaluation des risques psychosociaux (RPS) organisées par le Groupe Infrastructures et système énergétique (GISE). De nombreux gestionnaires de tous les niveaux ont participé à ces ateliers d'échanges. Les constats permettront d'élaborer un plan de prévention de RPS.

Trois DS ont participé en novembre 2023 à deux journées de formation organisées par le CNESST. Ce fut une occasion d'échanges sur des thèmes d'actualité comme les risques psychosociaux et la prévention sur les chantiers de construction.

À tous et à toutes, un très joyeux temps des Fêtes!

Vos délégués sociaux

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 6 SEPTEMBRE 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.

ACCUEIL ET MOBILISATION

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

La boîte à outils pour compléter l'accueil de nouveaux membres sera disponible d'ici la fin de l'année, le contenu est en vérification.

Le comité souhaite faire un guide d'accueil unique pour les nouveaux membres à partir du guide pour les nouveaux militants et du guide du militant.

En complément du guide, une formation à leur intention sera aussi proposée, sur des sujets généraux qui intéressent tous les membres et suite aux capsules-midis. Le comité est intéressé de recevoir les commentaires des membres qui ont assisté à ces formations pour influencer le contenu de la formation.

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 15 août Cyril Jaouich, directeur du programme MSCR pour faire un suivi concernant l'importante annonce du 18 mai dernier selon laquelle le volet Distribution Dx sera dorénavant chapeauté par l'application CED déjà existante en Distribution et s'appellera dorénavant CED 2.0.

Ainsi, le comité ad hoc CRÉA-MSCR s'est assuré que les treize (13) ingénieurs qui avaient été redistribués vers d'autres

cellules dans MSCR pourront retrouver leurs tâches initiales dans cette nouvelle structure organisationnelle depuis le départ de Christiane Simard.

Le comité ad hoc CRÉA-MSCR a demandé à la gestion MSCR un suivi concernant les responsables de processus pour la mise en place du nouveau système d'exploitation. La gestion MSCR devrait nous revenir avec les grandes lignes directrices.

GRIEFS

Renaud Hould, ing., responsable
Patrick Bergevin, ing.
Majid Fassi Fehri, ing.
Jean-Gabriel Lord, ing.
Martin Roberge, ing.
Ahmed Saidouni, ing.

Dans le cadre du protocole d'arbitrage, le Syndicat a tenu deux rencontres avec Hydro Québec, soit le 12 avril et le 8 mai. Cette dernière était dans le but de faire un retour sur l'ensemble des dossiers en suspens en plus de présenter de nouveaux dossiers. En plus de ces rencontres, des échanges ont eu lieu par courriel.

Le Syndicat a déposé trente-six (36) griefs, soit treize (13) griefs syndicaux (de portée générale) et vingt-trois (23) griefs individuels.

Les membres du comité Griefs ont dressé une liste de points qu'ils ont jugé utile de modifier ou d'ajouter lors du renouvellement de la prochaine convention collective. Les propositions ont été acheminées au comité Balisage.

JURIDICTION ET RECOURS À L'EXTERNE

Ahmed El Youssoufy, ing. responsable
Martin Côté, ing.
Sylvain Plante, ing.

Le comité Juridiction et recours à l'externe voit au respect de l'appendice A de la convention collective (juridiction syndicale) et à l'application de l'interprétation de l'article 33 de la convention collective comme établi par la décision arbitrale du 17 février 2015 (recours à l'externe).

Vous êtes intéressés à devenir administrateur au SPIHQ

Quatre postes seront à pourvoir
à l'assemblée générale
du 3 avril 2024.

Communiquez avec le comité
Recrutement à l'adresse suivante:
recrutement@spihq.gc.ca pour plus
d'informations.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

DU 18 OCTOBRE 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.

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

Isabelle Simard, ing. (responsable)

Raymond Giguère, ing.

Bernard Parent, ing.

Fatima Cristina Radics, ing.

L'édition de l'été de L'Écho a été déposée sur notre site Web et sur notre page Facebook. Nous comptons sur vos délégués pour partager le message pyramidal confirmant sa sortie, à chaque parution des articles vous toucheront.

Nous sommes en recherche d'articles pour la parution de décembre. Nous vous invitons à nous contacter communication@spihq.qc.ca pour nous proposer des sujets à traiter ou des articles.

Différentes capsules sont en préparation et seront présentées aux membres lors de midis-conférences sur les avantages sociaux et le rappel au travail.

Un grand Merci et toute notre reconnaissance à Bernard Parent qui quitte pour la retraite après plusieurs années d'implication, un bel exemple de conciliation de l'implication syndicale avec le travail d'ingénieur!

DÉONTOLOGIE ET PRATIQUE

Denis Francesconi, ing.

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.

Depuis la mise en vigueur de GISE, les administrateurs semblent vouloir recentrer le rôle de l'ingénieur dans l'entreprise.

Le comité paritaire provincial est formé de quatre (4) Directeurs principaux, et d'un Vice-Président représentant HQ, de six membres du comité Déontologie et pratique du SPIHQ (incluant le parrain) et du président du Syndicat. Ce comité en est un qui se veut décisionnel.

Quatre (4) sous-comités ad hoc ont été formés par le comité paritaire :

- Surveillance des travaux en distribution
- Attestation de conformité des travaux
- Mise en route et mise en service (maintenant fusionné avec le sous-comité attestation)
- GTN et la loi sur les ingénieurs

Le sous-comité « Surveillance des travaux en distribution » et le sous-comité « Attestation, mise en route et mise en service » ont déposé des recommandations avec un plan d'action. Lors de la rencontre du 19 septembre 2023, le comité paritaire provincial a accepté les recommandations et a donné son aval à travailler sur le plan d'action.

Du côté GTN, sous l'insistance du Syndicat, HQ a exigé au sous-comité GTN de se réorganiser. Le sous-comité est reparti avec un nouveau souffle en ayant une composition similaire aux autres sous-comités ad hoc, ce qui semble convenir aux deux parties.

FORMATION

Keyvan Maleki, ing. (responsable)

Fateh Boussaha, ing.

Siham Lotfane, ing.

Annie-Claude Thériault, ing.

Le comité Formation, en collaboration avec les partenaires RH et les représentants de la Direction de Développement des Compétences (DDC), prépare un projet de midi-conférence. Lors de cette présentation, il est envisagé de parcourir les grandes lignes de l'article 27 de la Convention collective par les membres du comité. Ensuite, les représentantes de la DDC vont faire une démonstration sur la préparation et le dépôt du plan de formation ainsi qu'un rappel sur les outils de formation mis à la disposition des ingénieurs via la plateforme AgiliT. Cette présentation sera éventuellement offerte en janvier 2024. La raison pour laquelle cette date est envisagée est que nous serons à la veille de dépôt du nouveau plan de formation, soit la fin février 2024. Cette présentation devrait être bénéfique pour les membres et donc améliorer leur participation aux formations.

NOMINATION

François Morasse, ing., responsable et parrain
Chérif Belkalem, ing.
Sébastien Filteau-Gingras, ing.

Depuis le début de l'année, il y a eu 20 rencontres paritaires du comité de nomination des ingénieurs(es) (CNI). Jusqu'à maintenant, tout près de 760 dossiers ont été traités. D'ici la fin de l'année, il reste encore cinq rencontres du CNI. En comparaison à l'an passé, 511 dossiers ont été traités pour toute l'année 2022. Un bilan des rencontres 2023 est présenté en annexe du présent rapport. Seul le CNI du 5 octobre n'apparaît pas sur le bilan car nous sommes en attente du compte rendu de la rencontre.

Nous remarquons que le nombre d'ingénieurs(es) avec un statut temporaire continue de diminuer. Nous dénotons que depuis le 1er mars 2023, environ 165 ingénieurs(es) temporaires ont obtenu un poste permanent. Nous encourageons donc les ingénieurs(es) temporaires à poursuivre leur démarche vers une permanence.

RECLASSIFICATION

Martin Bernatchez, ing. (responsable)
Gheorghe Ionita, ing.
Diana Li, ing.
Jonathan Poirier, ing.
Luc Tétreault, ing.

Ne pas oublier, pour ceux prévoyant déposer leur dossier de reclassification niveau III avec déclencheur en date du 1er janvier 2024, vous devez signifier par écrit votre intention avant le 31 décembre (art. 17.05.1). Pour les ingénieurs niveau I, vérifiez votre admissibilité à déposer votre dossier niveau 2 pour 2024 (art. 17.03). Pour toutes questions concernant la reclassification, n'hésitez pas à communiquer avec votre comité à reclassification@spihq.qc.ca.

AD HOC ENJEUX DU TÉLÉTRAVAIL

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

Nous n'avons eu aucune activité durant la période étant donné que le projet pilote est un grand succès grâce à la flexibilité.

Par ailleurs, le PDG a précisé lors de sa webdiffusion que le télétravail est une réalité qui perdurera.

Le comité retient les éléments suivants dans message véhiculé :

« La notion de flexibilité (voir projet pilote) sera reconduite au cœur des unités. »

« La valeur ajoutée des journées en présentiel devient l'enjeu dans le but de réaliser une des 5 priorités soit de rendre l'organisation plus agile et atténuer les improductivités. »

« Le présentiel devra aussi contribuer à la créativité pour trouver des solutions aux défis que la transition énergétique nous amène. »

« Autrement dit aller en présentiel pour faire du Team à 100% sur des projets routiniers (sans valeur ajoutée) avec des collègues à distance va à l'encontre de la productivité et de la créativité. »



ÉLECTIONS / ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2024

Trois postes au Bureau du SPIHQ
seront à pourvoir par élection
à l'assemblée générale 3 avril 2024

- Président
- 2^e Vice-président
- Trésorier

Un de ces postes vous intéresse?

Vous avez jusqu'au 3 mars 2024 pour
manifestez votre intérêt à
adjointe@spihq.qc.ca afin que votre
candidature soit publiée dans L'Écho!

N'oubliez pas d'inclure:

- Votre photo
- Votre texte de présentation
- Les annexes 1 et 2 du Code d'éthique et l'annexe 1 de la Politique de confidentialité dûment signées.

Vous pouvez aussi présenter
votre candidature directement à
l'assemblée générale.

N'oubliez pas que l'assemblée
générale sera en présentiel et
que nous soulignerons les 60 ans
du SPIHQ.



MODIFICATIONS AU CODE D'ÉTHIQUE



PAR **DANIEL
BEAULIEU, ING.**
Secrétaire

Lors de la séance du 5 septembre, le Conseil d'administration a adopté la proposition suivante :

CODE D'ÉTHIQUE - DÉFINITIONS

Les modifications apparaissent en rouge.

Séance du 5 septembre 2023

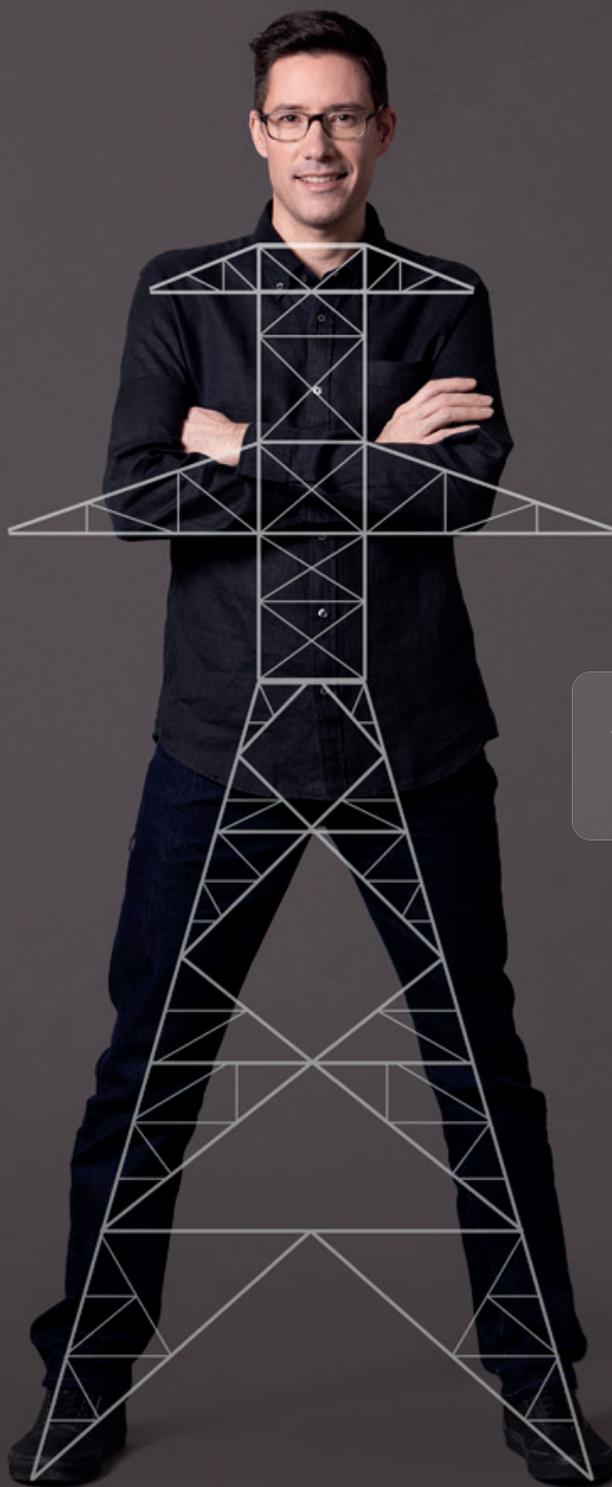
CODE D'ÉTHIQUE - DÉFINITIONS

2. Définitions Militant Membre élu ou candidat du SPIHQ pour exercer une fonction syndicale.	2. Définitions Militant Membre élu ou candidat du SPIHQ pour exercer une fonction syndicale. (Note : déjà défini dans les statuts)
--	---

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



Les grands projets d'Hydro-Québec reposent sur nos ingénieurs.



Jérémie Gaucher, ingénieur
Expertise hydrologie
et hydraulique

Pour qu'Hydro-Québec réalise son projet de doubler sa production d'électricité d'ici 2050, ses ingénieurs sont essentiels. Ils et elles sont motivés par leur désir de servir la population et de travailler à la transition énergétique. On doit les mobiliser pleinement pour concrétiser les grands projets qui feront avancer le Québec.

Parce que pour ajouter 200 TWh, on doit pouvoir compter sur l'expertise de nos ingénieur.e.s.



spihq.qc.ca/grandsprojets



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 2 578 cotisants en date du 27 novembre 2023. De ce nombre, 2 115 étaient membres en règle, tel que défini au Statut 205.2.

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

Prénom	Nom	Unité structurelle	Section
Paul	Bilger	Arch. Télécoms - réseaux d'accès	Centre-ville Ouest 1
Elysa	Boucher	Expertise Génie Industriel	Centre-ville Ouest 1
Annie	Caron	Planification de la production	Centre-ville Ouest 1
Aziz	Fall	C. d'excellence de projets télécom 3	Centre-ville Ouest 1
Nicolas	Lussier-Clément	Optimisations & modélisation mathématiq.	Centre-ville Ouest 1
Slim	Zarrouk	C. d'excellence de projets télécom 3	Centre-ville Ouest 1
Éric	Nadon	Opération offres puissance Affaires	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Abdelhamid Ahmed	Ouali	MSCR et Évolution de l'exploitation	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Guillaume	Pascal	Expertise SCR - Fonctions de base	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Stéphanie	Rodriguez	Dév. des offres & produits puissance 1	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Michael	Toutant	Expertise SCR - Fonctions de base 3	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Jordan	Arpin	Perf. & sout. - Nord (Rouyn)	La Grande Rivière
William	Bolduc	Étude & Int - Encadrement d#appareillage	La Grande Rivière
Rosalie	Lévesque	Stratégies et encadrements régionaux	La Grande Rivière
Martin	Robillard	Stratégies et encadrements régionaux	La Grande Rivière
Kokou Iloukpo	Tokoro	Perf. & sout. - Nord (Rouyn)	La Grande Rivière
Sofiane	Abada	Surveillance 2	Laurentides
Sébastien	Caron	Perf. & sout. - Appareillage Est (Qc)	Manic/Matap
Guillaume	Chouinard	Planification projets et conversion RA 1	Manic/Matap
Gabriel	Desjardins	Perf. & sout. - Centrales - Est II	Manic/Matap
Stéphane	Gendron	Perf. & sout. - Appareillage Est (Qc)	Manic/Matap
Jessy	Major	Guichet unique Côte-Nord	Manic/Matap
Guillaume	Miousse	Conception réseau Dist. Est	Manic/Matap
Claude	Rivard	Sout. environ. Québec, BSL, Côte-Nord	Manic/Matap
Sami	Ben Yacoub	Travaux 4	Montréal Est
Philip	Coulombe	Études d'appareillage	Place Dupuis 1
Antoine	Presty	Sciences de la donnée	Place Dupuis 1

Prénom	Nom	Unité structurelle	Section
Alexandre	Bertrand	Int. & Ing. - Alternateurs	Place Dupuis 3
Emmanuel	Godec	Int. & Ing. - Turbines	Place Dupuis 3
Philippe	Hudon	Int. & Ing. - Alternateurs	Place Dupuis 3
Martin	Martel	Expert. - Méc. élect. Bât. & am. Civils	Place Dupuis 3
Roda	Mohamed Youssouf	Int. & Ing. - Syst. Auxiliaires de centrales	Place Dupuis 3
Behnaz	Najivandzadeh	Int. & Ing. - Syst. Auxiliaires de centrales	Place Dupuis 3
Yanick	Robitaille	Int. & Ing. - Alternateurs	Place Dupuis 3
Hakim	Abchiche	Int. & Ing. - Lignes aériennes Est (Qc)	Place Dupuis 4
Thomas	Gariépy	Études & int.- MER & Maintien syst. autom	Place Dupuis 4
Minh Chau	Hoang	Sol. Ing - Autom. - Syst. numériques	Place Dupuis 4
Bassem	Kaabia	Int. & Ing. - Lignes aériennes Est (Qc)	Place Dupuis 4
David	Lessard	Sol. Ing - Automatismes Mtl-1	Place Dupuis 4
Mathieu	Berniqué	PECC I	Place Dupuis 6
Ines	Della Valle	PECC III	Place Dupuis 6
Caroline	Boudreau	Gestion d'ingénierie - Montréal	Place Dupuis 7
Danny	Desbiens Alary	Projets immobiliers - Ouest	Place Dupuis 7
Maxime	Beaulieu	Sol. Ing. - Postes Est (Qc)	Québec-1
Fatima Ez-Zahra	Belhachemi	Perf. & sout. - Réseau aérien distr. Est	Québec-1
Laurence	Benoit	PCP - Postes	Québec-1
Jean-Philippe	Bergeron	Perf. & sout. - Réseau aérien distr. Est	Québec-1
Maxime	Bouchard	PCP - PMA et construction	Québec-1
Alexandre	Chouinard	Adm d'ingénierie & d'approvisionnement	Québec-1
Gabriel	Gauvin-Rhéaume	Solut. énergétiques & Accompagnement I	Québec-1
Jeanne	Larose-Dutil	Opération offres puissance Affaires	Québec-1
Joël	Roger	Int. & Ing - Automatismes - Commande	Québec-1
Vincent	Couture	Étude & Int - Infrastruct. Est & Routes	Québec-2
Martin	Dufour	SE de l'avenir	Québec-2
Alexandre	Lebrasseur	Prop. et estimation projets 6	Québec-2
Charles	Malenfant	Expert. - Hydrologie & hydraulique	Québec-2
Guy	Cadorette	Projets immobiliers - Centre-Sud	Richelieu/Beauharnois
Éric	Dansereau	Services techniques - Montérégie Ouest	Richelieu/Beauharnois
Sami	Ishac	Projets immobiliers - Centre-Sud	Richelieu/Beauharnois
Martin	Plante	Projets de transport - Montérégie 1	Richelieu/Beauharnois

Prénom	Nom	Unité structurelle	Section
William	Bélanger-Tremblay	Gestion d'ingénierie - Territoire Nord	Saguenay
Luc	Boily	Conception réseau Dist. Est	Saguenay
Nathen	Deschênes	Solutions d'ingénierie Nord-Ouest	Saguenay
David	Gaudreault	Gestion d'ingénierie - Territoire Nord	Saguenay
François	Laliberté-Riverin	Étude & Int - Infrastruct. Est & Routes	Saguenay
Steeve	Peterschein-Gagnon	Étude & Int - Infrastruct. Est & Routes	Saguenay
Dominic	Toulouse	Expert. - Méc. élect. Bât. & am. Civils	Saguenay
David	Tremblay	Services techniques - Est du Québec	Saguenay
Cynthia	Vigneault	Étude & Int - Sécurité des barrages Est	Saguenay
Paolo Rolandini	Alexis	Conception réseau Dist. Sud	Saint-Bruno
Régis	Laprise	Perf. & sout.-Réseau aérien distrib. Mtl	Saint-Bruno
Laurent	Levasseur	Protection des revenus	Saint-Bruno
Cristina	Popa	Conception réseau Dist. Sud	Saint-Bruno





**PAR DANIEL
BEAULIEU, ING.**
Secrétaire

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 27 novembre, il y avait 2 578 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

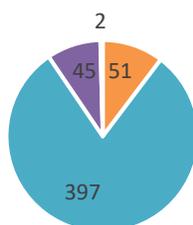
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- 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.

	2022-08-14		2022-12-02		2023-02-22		2023-06-06		2023-08-21		2023-11-27	
	Membres	%										
Classe 4 *	3	0%	2	0%	2	0%	1	0%	1	0%	1	0%
Classe 5 *	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%	0	0%	1	0%
Classe 6 *	95	4%	92	4%	95	4%	92	4%	89	4%	83	3%
Classe 7 *	71	3%	72	3%	76	3%	84	3%	86	3%	90	3%
Niveau I	230	10%	231	10%	227	10%	215	9%	202	9%	203	8%
Niveau II	1624	67%	1649	67%	1655	67%	1695	68%	1762	68%	1808	70%
Niveau III	374	15%	376	15%	375	15%	376	15%	366	15%	370	14%
Niveau IV	24	1%	26	1%	25	1%	25	1%	24	1%	22	1%
Total	2422		2449		2456		2489		2530		2578	
Hommes	1899	78%	1924	79%	1933	79%	1955	79%	1991	79%	2033	79%
Femmes	523	22%	525	21%	523	21%	534	22%	539	21%	545	21%
Permanents	1951	81%	1965	80%	1990	81%	2082	84%	2140	85%	2193	85%
Temporaires	471	19%	484	20%	466	19%	407	16%	390	15%	385	15%

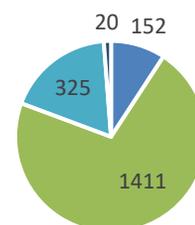
* Ne s'applique qu'aux ingénieurs occupant un poste de chef selon 16.06.1 ou 16.06.2 de la convention collective.

Répartition des niveaux pour les
495 femmes



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

Répartition des niveaux pour les
1908 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

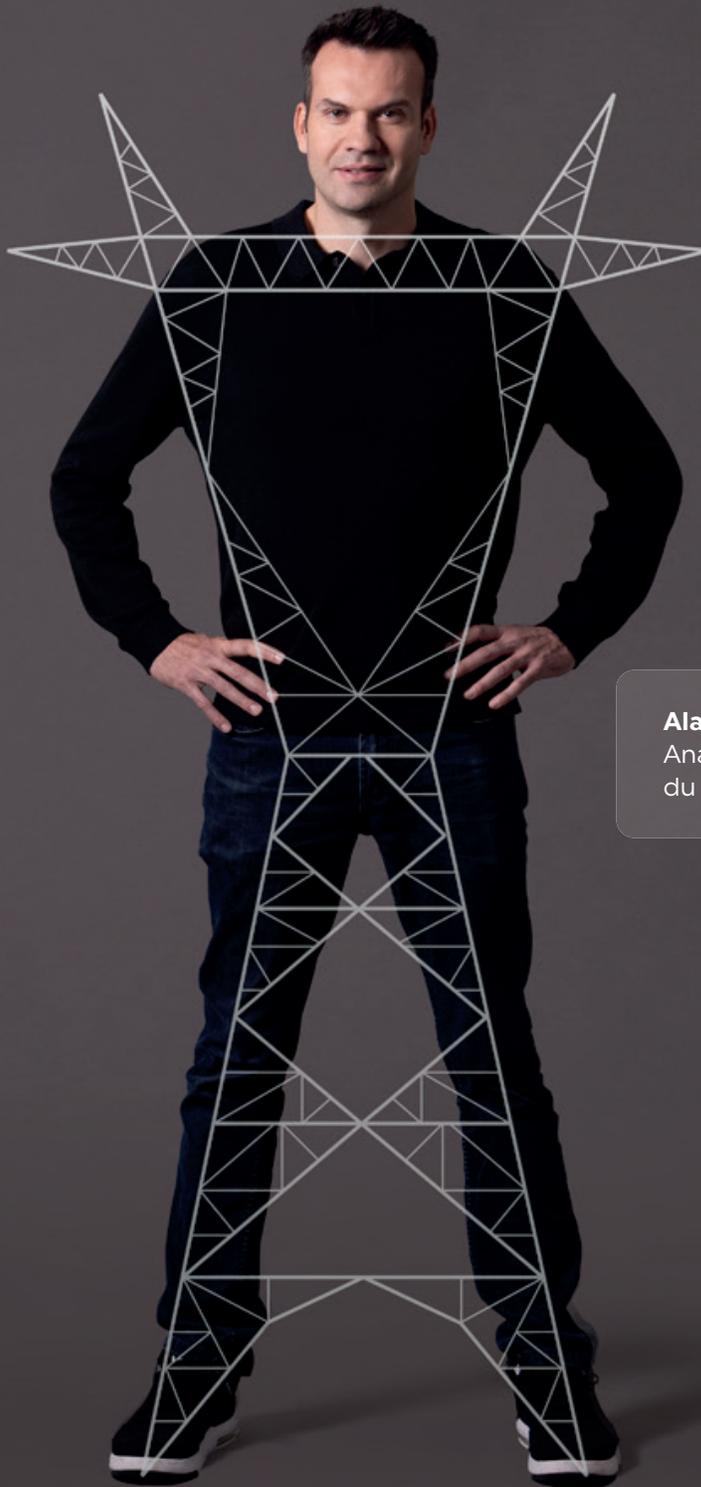
Les textes personnels sont bienvenus. Ils seront publiés par ordre de réception selon l'espace disponible.

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 ».

Les grands projets d'Hydro-Québec reposent sur nos ingénieurs.



Alain Tremblay, ingénieur
Analyse et comportement
du réseau de transport

Pour qu'Hydro-Québec réalise son projet de doubler sa production d'électricité d'ici 2050, ses ingénieurs sont essentiels. Ils et elles sont motivés par leur désir de servir la population et de travailler à la transition énergétique. On doit les mobiliser pleinement pour concrétiser les grands projets qui feront avancer le Québec.

Parce que pour ajouter 200 TWh, on doit pouvoir compter sur l'expertise de nos ingénieur.e.s.



spihq.qc.ca/grandsprojets