
L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

Printemps 2024

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



ÉDITORIAL :

**UNE HYDRO, DEUX HYDRO, TROIS HYDRO
BIEN BRASSÉE TU SERAS**

DARVO

LA RETRAITE

ABANDONNER UN RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

LE GUIDE DES DROITS PARENTAUX

DES MILLIONS POUR LA CAUSE

Programme d'ingénierie Swagelok®

Swagelok®

Groupe Swagelok Québec

NOUVEAU SERVICE SUR LE TERRAIN

Nos ingénieurs se rendent sur votre site pour évaluer vos systèmes. Vous recevrez des conseils d'installation et un rapport détaillé identifiant les anomalies et suggérant des améliorations.



De gauche à droite:

Jean-Michel Molle, Spécialiste solutions terrain

Danny Voyer, Ingénieur terrain

NOS SPÉCIALISTES ET INGÉNIEURS PARCOURENT LE QUÉBEC

Ne manquez pas l'occasion de rencontrer nos experts et de recevoir leurs conseils techniques. Ils sont disponibles dès maintenant pour des visites sur le terrain. Faites vite, les places sont limitées!

Prendre rendez-vous 

**PROFITEZ DE L'EXPERTISE DE
SWAGELOK DÈS AUJOURD'HUI**





TÉLÉCHARGEZ L'APPLICATION MOBILE SPIHQ !

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

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

L'Application est disponible sur



UNE HYDRO, DEUX HYDRO, TROIS HYDRO... BIEN BRASSÉE TU SERAS

Après une énième réorganisation d'entreprise, après celle de Production où les ingénieurs ont été séparés des techniciens, après celle de Sophie, la plus grande et inachevée de l'histoire, voilà qu'on en remet. Au passage, on remerciera certains gestionnaires qui vont dorénavant passer le balai au siège social ou corder des factures au 2e sous-sol.

Et on ose dire que c'est en continuité. La continuité, c'est le changement ? Même Arcand nous a ramassé. Mais on en ajoute, ce serait cette fois-ci « pour remettre le client au cœur de nos priorités ». WOW ! Nous avons toujours eu le focus sur le client et la population du Québec, avec une si grande fierté que même les inepties des dirigeants n'ont pas pu empêcher le Québec de se chauffer et de s'éclairer. Les mégawatts sifflent toujours leur mélodie vibrante, comme un métronome à 60 Hz. Pour nous, les employés qui besognent, « la vraie job », sur le vrai plancher des vaches, nos priorités n'ont jamais changé. La haute direction nous a habitués à entendre une chose et son contraire... Tantôt on entendait dire que Gentilly-2 était une centrale de base pour le réseau et qu'on devait en faire la réfection, tantôt on la fermait en disant qu'on n'en avait pas vraiment besoin car c'était une centrale de base pour le réseau.

Les ingénieurs qui sont à Hydro-Québec depuis plus de 20 ans retomberont rapidement sur leurs pieds, ils se croiront revenus à leurs jeunes années! Les retraités eux, nous souhaitent bonne chance... merci à eux de compatir avec nous !

Les hautes voltiges médiatiques sont toutes aussi déroutantes, la « spirale de la mort » du temps de la bombardisation ou les mégas surplus qui nous coûtent semble-t-il très cher sont choses du passé, elles rebondissent maintenant sur le manque extraordinaire d'énergie qui nous guette.

Pour les ingénieurs, au bout du compte, une réorganisation, ce n'est qu'un rebrassage toujours et sans cesse de la même soupe, année après année, alors que toute l'attention se porte ailleurs que sur les vraies affaires: les clients, la population du Québec et son portefeuille et même répondre aux impératifs de performance attendue des québécois. Nous y veillons tous, les ingénieurs des équipes et les ingénieurs gestionnaires, qui font plus que signer des feuilles de temps et refuser des 4CFP. Ils sont dédiés à cette mission, pour peu qu'on sache leur donner des conditions qui les attirent et les retiennent sur leur poste. Ils comprennent ce qui se passe, les particularités de la mission de leur unité, de leur groupe, une contribution précieuse pour l'entreprise.

Bien sûr, on s'attend à de meilleurs résultats cette fois-ci, toujours avec l'urgence d'agir et l'engagement de tous et chacun. Les ingénieurs répondent présents à cet engagement depuis toujours, présents partout à la réalisation de notre mission de base. L'histoire s'écrit avec ces défis stimulants.



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

DARVO



PAR **JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier

Dans mes deux derniers articles, je vous ai brossé un portrait peu reluisant de certains gestionnaires; les pervers narcissiques et les harceleurs. La table étant mise, comment s'y prennent-ils vraiment pour nous pourrir l'existence ? Il est temps maintenant de vous présenter un exemple extrêmement puissant, faisant partie de leurs tactiques manipulatoires, si courant qu'il y a même un acronyme reconnu !

DARVO

Non, ce n'est pas le nom d'un nouveau robot d'Elon Musk, ni un nouveau drone de DJI ou une nouvelle application d'intelligence artificielle sur le « App Store ». DARVO c'est l'acronyme de "Deny, Attack, and Reverse Victim and Offender" (Nier, Attaquer et Inverser les Rôles Victime et Offenseur). Il s'agit d'un concept psychologique qui décrit un schéma de comportement souvent observé dans des situations de confrontation ou de conflit. Cette notion a été formulée par les chercheurs Jennifer J. Freyd et Pamela J. Birrell en 2013 pour décrire une tactique de défense fréquemment utilisée par des individus, en particulier dans le contexte d'accusations de mauvaise conduite ou d'abus.

Le processus de DARVO commence par le déni, où la personne accusée, en l'occurrence notre pervers narcissique, nie catégoriquement les faits qui lui sont reprochés. Ce déni peut prendre différentes formes, de la simple négation des actions commises à la minimisation de leurs impacts sur la victime. « Ben voyons, y'a rien là », « Prends pas ça de même », « Je te taquine » sont autant d'exemples de minimisation d'impacts d'un comportement excessivement blessant, voire même violent. Ce premier stade vise à éroder la crédibilité de la personne faisant l'accusation. La victime se sent diminuée, insignifiante et se remet donc en question.

Ensuite vient l'attaque, où l'accusé contre-attaque en accusant la victime déjà déstabilisée du déni. Extrêmement rapide, efficace et pointue, la contre-attaque peut prendre la forme de critiques, de blâmes ou même de dénigrement de la personne qui a fait l'accusation. « Tu n'as pas fait ceci », « As-tu avancé cela », « T'en est rendu où ». L'objectif de cette étape est de détourner l'attention des actes reprochés en remettant en cause les capacités, le travail, la réputation ou le caractère même de la victime. Un peu de « hareng rouge » fortement teinté disons. Cette attaque est ciblée et bien personnalisée à chacune des victimes afin d'en maximiser les dommages.

Enfin, la phase de "Reverse Victim and Offender" (Inversion des Rôles Victime et Offenseur) consiste à inverser les rôles en présentant l'accusé (le pervers narcissique) comme la victime et la personne ayant fait l'accusation (la vraie victime) comme l'agresseur. Cette inversion peut être subtile ou évidente, mais elle ne vise qu'à manipuler la perception des autres et à susciter de la sympathie envers l'accusé. Et là, je ne parle pas encore de chantage émotif, autre tactique destructrice des pervers narcissiques.

DARVO est donc souvent observé au travail dans les relations abusives ou de harcèlement ou même dans des contextes plus larges comme les affaires judiciaires telles que lorsque Trump se défend d'allégations d'inconduites sexuelles ! Ça souligne souvent la dynamique complexe qui peut émerger lorsque des personnes sont confrontées à des allégations sérieuses.

Comprendre le DARVO est essentiel pour reconnaître les schémas de comportement manipulateur et promouvoir une meilleure culture d'entreprise. La sensibilisation à ces tactiques peut aider à équilibrer le pouvoir dans les relations gestionnaire-employé et à plutôt encourager un dialogue ouvert et honnête. En fin de compte, la prise de conscience du DARVO peut contribuer à la promotion d'environnements plus sains et plus équitables pour tous.

Mais comment réagir ?

Premièrement, il est crucial de rester conscient des tactiques manipulatoires en jeu. Voici quelques conseils sur la manière de réagir :

Reconnaître la manipulation : soyez conscient du schéma DARVO et identifiez les phases de déni, d'attaque et d'inversion des rôles. La reconnaissance de ces tactiques est la première étape pour contrer leur impact destructeur.

Restez calme : la réaction émotionnelle peut renforcer la manipulation et le contrôle qu'ils ont sur vous. Gardez votre calme pour maintenir votre crédibilité et votre clarté d'esprit (demeurer rationnel) dans la situation. En résumé, rester calme est une stratégie efficace pour gérer cette situation (et tout conflit) de manière constructive et minimiser les effets néfastes des tactiques manipulatoires. Cela favorise des interactions plus positives, réduit le risque d'escalade et peut conduire à des solutions plus équitables et durables. Peut.

Maintenir la vérité : tenez-vous-en à la vérité de votre expérience ou de vos allégations. Présentez des faits concrets et des preuves, si possible, pour renforcer votre position. Documenter les événements devient donc un de vos meilleurs alliés dans ce type de relation. Par exemple, notez les détails des incidents, y compris les dates, les personnes impliquées et les comportements spécifiques, certains patterns. Cette documentation peut être utile en cas de besoin de preuves ou d'intervention ultérieures comme lors de l'arbitrage d'un grief.

Éviter la confrontation directe : le pervers narcissique adore parfois la confrontation et y excelle souvent comme un ninja. Privilégiez donc la communication assertive plutôt que confrontante, en exprimant vos sentiments, par exemple « au je », et en décrivant les comportements de manière objective, sans jugement si possible, afin que vos besoins soient bien compris et que le manipulateur ne se sente pas attaqué dans ses opinions, pensées ou émotions. Communiquez ouvertement avec la personne concernée pour résoudre le conflit. Restez professionnel et axé sur la résolution de problèmes.

Favoriser la transparence : encouragez un dialogue ouvert et transparent. Mettez l'accent sur la résolution de conflits de manière constructive et cherchez des solutions qui favorisent la compréhension mutuelle.

Obtenir un soutien : évidemment, cherchez le soutien d'amis, de membres de la famille ou de collègues, ou même auprès de votre syndicat, avant de finir isolé par leurs nombreuses tactiques. Un fort réseau de soutien étendu peut renforcer votre position et offrir un contrepoids aux tactiques manipulatoires.

Consulter des professionnels : dans des contextes plus sérieux, tels que de réels cas de harcèlement ou d'abus, envisagez de consulter des professionnels conjointement avec votre syndicat afin de vous protéger vous-même et protéger vos droits.

S'auto-préserver : si la situation devient hautement toxique, priorisez votre bien-être émotionnel. Il peut être nécessaire de prendre du recul et d'établir des limites pour éviter une escalade dommageable. Parfois, l'arrêt de travail est malheureusement inévitable.

En restant conscient des tactiques de DARVO et en adoptant des approches réfléchies et équilibrées, vous renforcez votre position tout en contribuant à la création d'un environnement plus sain. N'oubliez jamais que le SPIHQ, ses représentants et les délégués sociaux sont là pour vous épauler dans toutes situations. N'hésitez surtout pas à nous contacter.

Références:

<https://fr.wikipedia.org/wiki/DARVO>

<https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=nMvnCg3nDTk>

<https://gender.stanford.edu/news/youve-been-darvoed-and-you-dont-even-know-it>

<https://www.bostonglobe.com/opinion/2017/12/20/trump-darvo-defense-harassment-accusations/bTCR8QDrjLaYAwSQHCTpsM/story.html>



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

Merci, Louis, pour ton implication soutenue avec nous.

Le Bureau

LA RETRAITE



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

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

Après des articles qui ont rappelé certaines luttes que nous avons dû mener, je veux vous partager quelques réflexions sur la retraite. Elles sont un peu pêle-mêle, je m'en excuse, je n'ai pas le recul pour en parler avec objectivité.

Le droit à la retraite

Je lis assez souvent que la pension des retraités est un droit résultant du travail. Je nuancerais cette position. Ce droit résulte plutôt des économies effectuées par un travailleur tout au long de sa vie. Notre régime fiscal nous permet de différer de l'impôt de la période pendant laquelle nous travaillons vers celle où nous serons à la retraite. De plus, à Hydro-Québec, le nombre de participants à la caisse de retraite permet à tous de faire de substantielles économies d'échelle. En effet, un individu qui fait affaire avec une institution financière paie pour tout ce que l'institution fait pour lui (commission sur l'achat de titres, frais administratifs de toutes sortes, etc). Un régime qui dispose de plusieurs milliards d'actifs paie des frais, mais au niveau du participant, ils sont minimes. Un régime peut aussi se payer de bons analystes. Bref la loi des grands nombres permet aux participants de se payer des dispositions avantageuses. Il ne s'agit ni de faveurs ou de cadeaux consentis à un groupe de privilégiés. Un employeur y voit son intérêt dans la mesure où un bon régime de retraite peut devenir une cage dorée pour retenir ses employés, ou une façon de rajeunir et de changer la composition de sa masse de travailleurs en bonifiant les retraites de certains. L'employeur y trouve donc son compte lui aussi.

Si un bon régime de retraite est un sine qua non pour une retraite heureuse, une autre étape avant de prendre la retraite consiste à suivre un bon cours de préparation à la retraite. Quand est

venu le temps de prendre ma retraite, ma conjointe et moi avons pu suivre celui qu'offrait alors Hydro-Québec. Il couvrait l'ensemble de la vie à la retraite, les finances, la vie familiale et sociale, et aussi la santé. Si vous avez la chance d'en suivre un, ça vaut la peine. Je vais revenir sur les aspects les plus importants de la vie d'un retraité.

La santé

J'ai perdu la santé en 2003, j'ai dû m'absenter du travail pendant deux ans, et je n'ai jamais retrouvé mon ancien rythme. Je suis l'un des rares survivants de la cohorte de patients qui ont dû subir le genre de traitement que j'ai eu en 2003 (une greffe de moelle osseuse). J'ai quand même eu un niveau de santé très acceptable depuis, et j'ai pu travailler quelques années avant de prendre ma retraite au début de 2010. Je ne suis donc pas la meilleure référence pour la santé, mais j'en prends soin du mieux que je peux. Je vais être suivi par des immunologistes jusqu'à ma mort puisque je suis encore dans le programme expérimental dans lequel je suis embarqué en 2003. Mais comme tout le monde, je fais des excès, pas trop ni trop longtemps. Un programme d'exercices adapté à ma condition m'a aidé. Vous pouvez aussi lire les chroniques de Joe Ricci sur les bienfaits de l'exercice physique dans le journal et sur le site des retraités. Joe Ricci est plus qu'un expert, c'est un passionné. Je vous recommande ses chroniques sans réserve si vous approchez l'âge de la retraite.

La santé est un bien précieux. Même si notre résistance et notre mémoire diminuent, c'est l'une des clefs importantes, peut-être la plus importante, d'une retraite heureuse. Il faut en prendre un soin jaloux!

L'argent

Un autre facteur de retraite heureuse est l'argent. Et comme l'espérance de vie a tendance à augmenter, il y a des chances que vous passiez au travers une crise économique ou une période inflationniste, voire les deux ! Je ne veux faire peur à personne, mais les taux d'intérêts semblent très élevés à 5 %. Ils le sont parce que pendant des années, ils ont été très bas. Mais au début des années 80, l'inflation était dans les deux chiffres, et il a fallu des taux d'intérêts supérieurs à 20 % pour la juguler. Une inflation aussi élevée, pendant aussi longtemps, a considérablement réduit la valeur des rentes. Les rentiers sont toujours les premières victimes de l'inflation.

C'est pourquoi je vous recommande de bien vous faire conseiller avant de partir avec la valeur en argent de votre régime. La formule d'indexation de nos rentes est loin d'être parfaite, mais elle offre une protection pour les périodes de faible inflation, et aussi en cas d'explosion comme ce fut le cas à partir du milieu des années 70 jusqu'au début des années 80. Et là non plus, il ne s'agit pas d'un privilège ou d'un cadeau, vous avez payé cette protection pendant que vous cotisiez au régime.

Le travail à la retraite

Plusieurs collègues travaillent à la retraite. Certains parce qu'ils craignent de s'ennuyer, d'autres pour se constituer un bas de laine contre l'inflation. J'ai eu des boulots à temps partiel, surtout sur des conseils d'administration. C'est ce que ma santé et mes intérêts m'incitaient à faire. J'ai vu des collègues, qui craignaient de s'ennuyer, se lancer dans des projets de toutes sortes (vous êtes plus compétents que vous le croyez). Ce que j'ai observé chez ceux qui s'ennuyaient, c'est une tendance à trop en faire. Malheureusement, en général, ça finit en maladie ou pire. Pour ceux qui le font pour l'argent, eux aussi ont parfois tendance à ambitionner, espérant ainsi devenir le mort le plus riche du cimetière. N'oubliez pas que si l'argent est un bon valet, c'est un mauvais maître ! La vie à la retraite mérite d'être vécue. Il n'y a pas que le travail pour s'occuper, je retrouve d'anciens confrères aux conférences organisées par des universités, des centres culturels, etc. Et j'en retrouve non seulement parmi les participants, mais aussi parmi les conférenciers ou des auteurs de bouquins !

La retraite est un bon moment pour faire ce qu'on aime, avec ceux qu'on aime. Profitez-en !

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.



ABANDONNER UN RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES COMME LE RRHQ PEUT COUTER TRÈS CHER !

EXEMPLE DU SECTEUR PUBLIC AMÉRICAIN



**PAR SÉBASTIEN
GUILLON, ING.**

Responsable du comité
Gestion du Fonds d'Éventualité,
membre des comités
Avantages sociaux et Négociations,
administrateur et délégué substitut

Introduction

Du côté américain, des employeurs publics qui avaient abandonné un système de retraite similaire à celui d'Hydro-Québec réalisent les nombreuses conséquences négatives et l'abandonner peut coûter très cher ! Le contraire de ce qui était espéré. C'est le thème principal de cet article : abandonner un régime de retraite comme celui à Hydro-Québec peut coûter très cher !

Régimes de retraite à prestations déterminées (PD) ou à cotisations déterminées (CD)

Le régime de retraite d'Hydro Québec (RRHQ) est un régime à prestations déterminées. Il est avantageux pour un employé car il assure une prévisibilité de sa rente de retraite et évite plusieurs risques financiers associés à la retraite (voir L'Écho de l'hiver 2023 [5 risques financiers à la retraite](#)). Cependant, le coût à payer varie selon les évaluations actuarielles et financières. Ce coût est donc variable dans le temps, par contre, les prestations (de retraite), elles, ne le sont pas car elles sont déterminées, d'où son acronyme (PD).

Il existe une autre forme de régime de retraite, soit à cotisation déterminée (CD). Dans ce cas, les cotisations sont prévisibles et déterminées mais pas les prestations de retraite. Les rentes de retraite dépendent des résultats d'investissement obtenus sur les marchés financiers.

Par le passé, des compagnies ont changé de régime de retraite passant d'un régime à prestations déterminées (PD) vers un régime à cotisations déterminées (CD). La promesse était toujours la même soit de réduire les coûts et d'assurer une meilleure prévisibilité pour l'entreprise au détriment de la protection des employés. Comme nous allons le voir sur des cas réels, les promesses sont vite oubliées mais les coûts et les impacts négatifs peuvent parfois rester et s'amplifier !

Points clefs du rapport¹

« Les employeurs du secteur public américain qui ont troqué leurs régimes de retraite à prestations déterminées (PD) pour des régimes à cotisation déterminée (CD) ont connu des flux de trésorerie négatifs, une augmentation des coûts et un plus grand taux de roulement du personnel, selon un récent rapport du National Institute on Retirement Security (NIRS) »²

Reprenons ces points plus en détails. L'étude porte sur plusieurs régimes de retraite du secteur public américain, dont ceux des États de l'Alaska, du Michigan et de la Virginie-Occidentale.

Dettes actuarielles

Le cas du Michigan State Employees Retirement System est intéressant. Après avoir fermé son régime de retraite PD, il est passé à un régime à cotisations déterminées (CD) en 1997. Quels furent les résultats par la suite ? Le système de retraite des employés du Michigan « est devenu profondément sous-financé avec une dette actuarielle de plus de 6,1 milliards de dollars, ce qui équivaut à 69 % des ressources du régime qui sont nécessaires pour payer les prestations futures »². Autrement dit, 69 % des promesses futures de retraite ne sont pas financées.

Flux de trésorerie négatifs

« Tous ces régimes de retraite ont connu, ou connaîtront probablement, des flux de trésorerie négatifs plus importants à la suite de leur fermeture, ce qui entraîne une période de réduction des dépenses. ». Par exemple au Michigan, qui avait à sa fermeture l'un des meilleurs financements du pays, il a fallu, avec les hausses de coûts, vendre des actifs pour payer les prestations. En termes de placement financier, c'est devenu plus risqué car « cette mesure rend les baisses des marchés préjudiciables, car moins de placements sont conservés jusqu'à ce que les marchés se redressent. »¹. Pour finir, on s'endette, on perd des actifs et on fait de mauvais investissements. C'est pas mal la recette pour échouer !

Plus grand taux de roulement du personnel

« Le passage d'un régime PD à un régime à CD peut également avoir une incidence négative sur les efforts d'attraction et de fidélisation des employés. » Par exemple en Alaska, à la suite de la fermeture des deux régimes à prestations déterminées de l'État, il a été noté une plus grande difficulté à recruter et à fidéliser de nouveaux agents de police et que « parmi les employés qui avaient quitté leur emploi pour travailler dans un autre État, 72 % ont cité l'existence d'un régime PD comme motif de départ. L'Alaska a depuis lors envisagé de rouvrir ses régimes PD afin d'inciter les travailleurs du secteur public à rentrer au bercail. »²

Réouverture d'un régime PD – Inversion des effets négatifs

Ces cas concrets d'impacts négatifs sont-ils irréversibles ? Il semblerait que non et qu'un retour à un régime PD puisse bien renverser la situation. Par exemple, « le West Virginia Teachers Retirement System, qui a rouvert en 2005, a depuis réduit sa dette actuarielle, son passif non-capitalisé, à 2,7 milliards de dollars en juillet 2022, contre 4,1 milliards de dollars en juillet 2008 ».

Au cours de la même période, le taux de capitalisation du régime est passé de 50 % à 76 %. »¹ Le portrait actuariel s'est remis à s'améliorer au lieu de se dégrader !

Nouveau-Brunswick

Si les résultats sont à ce point négatifs, la récente réforme des retraites des employés du gouvernement et des foyers de soins du Nouveau-Brunswick visant à passer d'un régime PD à un régime "à risques partagées" peut paraître un peu incongrue. Plus précisément, sur le [site "réforme des pensions"](#), il est proposé « de transférer ces régimes de retraite PD à un régime de retraite à risques partagés existant au Nouveau-Brunswick, qui a obtenu de bons résultats, qui est entièrement financé et qui a été en mesure d'offrir des rajustements au coût de la vie chaque année à tous ses participants. »

La nouvelle loi³ a été sanctionnée par le parlement le 13 décembre 2023. Dans l'[argumentaire](#) du gouvernement, il est indiqué « Dans leur forme actuelle, ces cinq régimes PD ne sont pas viables, ne sont pas sûrs, ne sont pas abordables et ne sont pas équitables et transparents pour les parties prenantes, y compris les participants et les contribuables. Ces régimes ont un déficit combiné d'environ 268 millions de dollars, ce qui signifie qu'il n'y a pas assez d'actifs pour payer les pensions acquises. »

On retrouve certains arguments typiques de fausses raisons mais la véritable est bien indiquée : ça semble trop cher et le nouveau régime est « entièrement financé ». Eh bien ! Vraisemblablement, l'histoire risque de se répéter à nouveau. Plus précisément, l'expérience américaine pourrait se répéter au Nouveau Brunswick ! Quant au futur coût, il est probable qu'il va augmenter !

Le transfert débiterait en février 2024. Retenez bien ce chiffre, 268 millions de dollars, et les promesses. See you en 2030 !

¹ L'étude principale s'intitule [No Quick Fix: Closing a Public Pension Plan Leads to Unexpected Challenges](#)

² Selon le site web suivant [Avantages - Fermer un régime PD peut coûter très cher](#)

³ Intitulée de la loi : [loi sur la pérennité et le transfert de régimes de pension](#).



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

avso@spihq.qc.ca



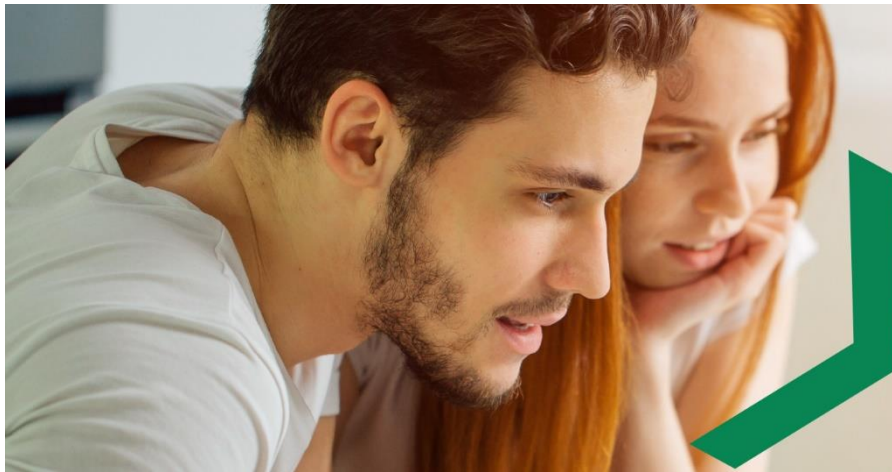
Solutions d'ingénierie adaptées, innovatrices et durables

Pour des systèmes du bâtiment en symbiose

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

514-383-3747 | bpa.ca

Ingénierie d'impact



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



ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE

ANCRAGES CANADIENS



HEGEDUS
Division Amcan-Jumax Inc.

*Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957*

ISO 9001: 2015

UCAN

WALTER

Milwaukee

BOSCH

www.ancragescanadiens.com

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

LE GUIDE DES DROITS PARENTAUX



PAR **FRANÇOIS MORASSE, ING.**
2^e Vice-président

Cet hiver, le SPIHQ a émis un nouvel outil. Il s'agit du « Guide des droits parentaux ». Ce guide permettra aux ingénieurs et ingénieures de mieux comprendre les clauses de l'appendice E de notre convention collective. C'est dans cette appendice, assez aride à lire, que l'on retrouve les principales règles reliées à la parentalité et la famille. Le guide vulgarise cet appendice et vous donne quelques conseils pour bien planifier les différents congés et avantages sociaux reliés à l'arrivée d'un nouveau membre dans votre famille.

Le guide est composé de quatre modules, soit trois modules indépendants selon la parentalité et un module commun pour tous les parents. Le module 1 s'adresse uniquement aux mères, le module 2 est strictement pour le conjoint ou la conjointe de la mère et le module 3 est dédié aux parents qui adoptent. Le module 4 donne quelques informations en lien avec la conciliation travail-famille. Ce dernier module s'adresse à l'ensemble des parents.

En pratique, chacun des trois premiers modules contient l'information complète pour une situation donnée. Par exemple, un père n'a pas à consulter les modules 1 ou 3. Il ne devrait que consulter le module 2 qui est relié à la paternité et le module 4 qui donne de l'information supplémentaire en lien avec la conciliation travail-famille.

En terminant, je voulais mettre en lumière l'évolution de la société sur une période d'environ 50 ans. C'est en 1968 qu'apparaît pour la première fois dans la convention collective du SPIHQ un texte directement en lien avec le congé de maternité. Il s'agit de l'Appendice F intitulé « Ligne de conduite de l'Hydro-Québec concernant les congés de maternité ». Un des articles de l'appendice, « Embauchage des personnes enceintes », se lisait ainsi :

E) Embauchage des personnes enceintes

Les personnes enceintes qui postulent un emploi ne seront pas embauchées par l'Hydro-Québec.

C'est vous dire tout le chemin qui a été parcouru pour redresser une situation complètement injuste à l'égard des parents et en particulier des femmes.

Là-dessus, je vous invite à lire votre nouveau « Guide des droits parentaux ».

Bonne lecture !

DES MILLIONS POUR LA CAUSE !

BILAN FINANCIER 2023 DU FONDS D'ÉVENTUALITÉ DU SPIHQ



PAR **JÉRÉMIE
GAUCHER, ING.**

Membre du comité
Gestion du Fonds d'Éventualité et
administrateur



PAR **SÉBASTIEN
GUILLON, ING.**

Responsable du comité
Gestion du Fonds d'Éventualité,
membre des comités
Avantages sociaux et Négociations,
administrateur et délégué substitut

Introduction

Saviez-vous que vous êtes déjà indirectement multimillionnaires grâce au SPIHQ ? Connaissez-vous le Fonds d'éventualité du SPIHQ ? Un fonds d'investissement constitué en 1995 et géré par le comité GFÉ (Gestion du Fonds d'Éventualité). Curieux d'en connaître un peu plus ? De découvrir le dernier bilan financier 2023 ?

Cet article vise à vous faire découvrir le Fonds d'éventualité du SPIHQ et des extraits de son rapport annuel 2023. Nous verrons son utilité, son évolution et sa performance financière pour l'année 2023. Pour ceux qui aiment les chiffres et la finance, restez avec nous !

En résumé, le Fonds d'éventualité permet principalement une indépendance du syndicat pour entreprendre des actions afin de défendre les intérêts des membres. En 2024, la valeur du Fonds a dépassé le précédent maximum de 2014. Le rendement a atteint 12,52 %, une très belle performance compte tenu de l'incertitude économique mondiale. Le choix des investissements en respect de la Politique de placements, assure une diversification à peu de frais et permet de profiter de la volatilité naturelle des marchés.

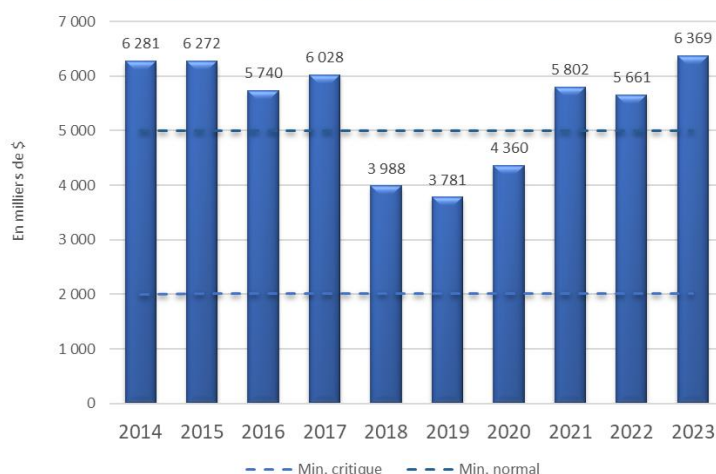
Historique

L'actif du Fonds d'éventualité a été constitué en 1995 et nous fêterons bientôt son 30^{ième} anniversaire en 2025. Le comité GFÉ (Gestion du Fonds d'éventualité) a été créé pour gérer le Fonds en choisissant les investissements appropriés selon la Politique de placement et en faisant un suivi de leurs performances selon les pratiques habituelles de l'industrie.

Les raisons de sa création sont mentionnées dans différents Échos passés : « *le Fonds permet au SPIHQ de maintenir les ressources nécessaires face à un employeur tel qu'Hydro-Québec* », « *ce qui nous donne une capacité évidente de défendre les dossiers fondamentaux et améliorer par le fait même nos rapports de force dans nos relations de travail. Ceci vient consacrer le fait que le SPIHQ doit et devra faire tout en son pouvoir pour s'assurer de bien gérer son Fonds d'éventualité.* »

Aujourd'hui, il vise toujours, entre autres, à compenser l'absence d'affiliation du SPIHQ à une centrale syndicale et permettre de répondre à des poursuites ou d'entreprendre des actions juridiques pour faire respecter les droits des membres.

Figure 1
Évolution de la valeur du Fonds d'éventualité



Évolution de la valeur du Fonds depuis 2014

La figure 1 présente l'évolution de la valeur du Fonds depuis l'année 2014. L'actif au 31 décembre 2023 se situe à son niveau le plus élevé sur cette période atteignant près de 6,37 M\$.

Les seuils minimums fixés par le comité sont indiqués en tiretés. En 2022, le comité¹ a en effet défini trois seuils de la valeur de l’actif, présentés en conseil syndical et qui déclenchent des ajustements ou actions selon différents échéanciers. Ces seuils à respecter sont :

- Minimum critique : 2,5 M\$
- Minimum normal : 5 M
- Maximum : 5 x le budget annuel = 5 x 3 M\$ = 15 M\$

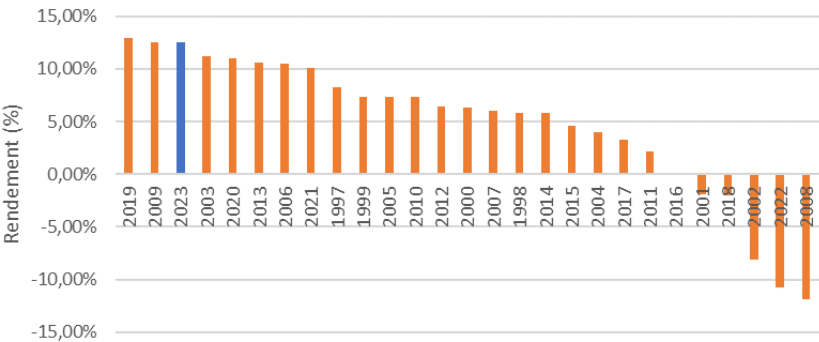
La valeur de l’actif de 6 369 172,98\$ ne déclenche aucun ajustement se situant nettement au-delà du niveau minimum normal de 5 M\$ et en-deçà du niveau maximum fixé à 15 M\$. Aucune action liée à la valeur de l’actif n’est donc requise.

Marchés financiers et rendement 2023 – 12,52 %

L’année 2023 a été marquée par des rendements positifs dans toutes les classes d’actifs, grâce à une progression importante en toute fin d’année. Malgré l’instabilité géopolitique au Moyen-Orient, l’espoir d’une réduction imminente des taux directeurs des banques a entraîné une appréciation significative des actions et des obligations, avec des rendements à deux chiffres dans plusieurs catégories d’actifs.

La figure 2 illustre les rendements annuels du Fonds depuis 1997, selon un ordre décroissant du rendement annuel obtenu. L’année 2023 a connu le 3^e meilleur rendement de l’historique avec 12,5 %. Il est utile de noter que les quatre meilleures années avaient chacune été précédées par l’une des quatre pires années, ce qui reflète l’importante volatilité connue durant ces périodes et confirme par le fait même l’importance de demeurer investi pour capturer la reprise (voir [Investissement et émotions - À ne pas négliger](#)).

Figure 2
Rendements annuels classés
(1997-2023)



Comparaison au portefeuille de référence

En 2022, le comité a apporté des changements au portefeuille de référence afin qu’il reflète mieux l’allocation d’actifs détenu dans le Fonds. Ce portefeuille est maintenant composé des principaux indices boursiers pondérés en fonction de l’allocation d’actifs du Fonds d’éventualité. En date du 31 décembre 2023, le portefeuille de référence était constitué des indices suivants et dans les proportions indiquées :

Tableau 1	
Composition du portefeuille de référence	
Indice	Pondération
FTSE Canada Univers	39,3 %
Indice plafonné S&P/TSX	15,8 %
S&P 500 (\$ CA)	28,1 %
MSCI EAEO (\$ CA)	12,9 %
MSCI Émergents (\$ CA)	3,9 %
Total	100,0 %

¹ voir ([Réflexions du Comité GFÉ sur le Fonds d'éventualité- À quoi sert le Fonds ? Quand réagir ?](#)) dans L’Écho du printemps 2023 Vol.59 no 1, p. 12.

Le tableau 2 présente le rendement du Fonds d'éventualité pour les périodes 1, 3, 5 et 10 ans. Ce rendement est également comparé à celui du portefeuille de référence. Depuis bientôt cinq ans, les titres détenus sont investis dans les grands indices boursiers par le biais de fonds négociés en bourse (FNB)² d'allocation d'actifs. Il est attendu que l'écart avec notre portefeuille de référence, sur des horizons 5 et 10 ans, se réduit également au fil des prochaines années. Nous anticipons à terme que cet écart sera de l'ordre de 1 % au plus.

Tableau 2 Rendements au 31 décembre 2023		
Période	Fonds d'éventualité	Référence
1 an	12,52 %	12,92 %
3 ans	3,93 %	3,89 %
5 ans	7,14 %	7,33 %
10 ans	4,74 %	7,04 %

Composition du portefeuille du Fonds d'éventualité en 2023

Dans le but d'obtenir une excellente diversification du Fonds tout en bénéficiant d'une simplicité de gestion et de frais minimaux, les actifs du Fonds sont investis, depuis 2019, dans trois fonds négociés en bourse de portefeuille d'allocation d'actifs avec un profil équilibré émis par Vanguard (VBAL), BlackRock (XBAL) et BMO (ZBAL). Cette répartition a été conservée en 2023. Ces titres sont composés à 60 % d'actions et 40 % d'obligations. Ces fonds présentent aussi des frais de gestion bas d'environ 0,2 % ainsi qu'un réinvestissement des dividendes et un rééquilibrage automatique.

Le tableau 3 présente l'allocation globale des actifs du Fonds d'éventualité dans les trois principales catégories d'actifs au 31 décembre 2023. Le tableau 4 présente les titres détenus alors que le tableau 5 présente la répartition des actions détenues sur les principaux marchés mondiaux. La répartition géographique des obligations est également détaillée au tableau 6.

Tableau 3 Fonds d'éventualité au 31 décembre 2023			
	Valeur	Répartition	Politique
Encaisse et titres d'emprunt à court terme*	20 906,17 \$	0,33 %	≤ 25 %
Obligations	2 483 967,96 \$	39,00 %	35 @ 45 %
Actions	3 864 298,84 \$	60,67 %	55 @ 65 %
Total	6 369 172,98 \$		

*Incluant l'encaisse des fonds

Tableau 4 Détails du portefeuille au 31 décembre 2023			
	Symbole	Valeur	Répartition
Titres de participation		6 369 169,92 \$	100,00 %
Portefeuille FNB équilibré Vanguard	VBAL	2 116 988,19 \$	33,24 %
iShares Core Balanced ETF Portfolio	XBAL	2 129 584,00 \$	33,44 %
FNB BMO Équilibré	ZBAL	2 122 597,73 \$	33,33 %
Encaisse et titres d'emprunt à court terme		3,06 \$	0,00 %
Encaisse		3,06 \$	0,00 %
Total		6 369 172,98 \$	100,00 %

² Ces Fonds Négociés en Bourse (FNB) rassemblent un ensemble de titres et permettent une gestion passive selon l'évolution du marché à moindre coût. Pour plus d'information sur ces produits financiers, vous pouvez consulter le site de l'[AMF](#).

Tableau 5				
Répartition des actions sur les marchés mondiaux au 31 décembre 2023				
Marchés	Valeur	% du fonds	% des actions	Politique
Actions canadiennes	1 007 032,28 \$	15,81 %	26,06 %	25 @ 35 %
Actions américaines	1 788 263,89 \$	28,08 %	46,28 %	25 @ 45 %
Actions internationales	1 069 002,66 \$	16,78 %	27,66 %	20 @ 35 %
Total des actions	3 864 298,84 \$	60,67 %	100,00 %	

Tableau 6				
Répartition géographique des obligations au 31 décembre 2023				
Marchés	Valeur	% du fonds	% des obligations	Politique
Obligations canadiennes	1 741 625,43 \$	27,34 %	70,11 %	0 @ 100 %
Obligations américaines	568 749,50 \$	8,93 %	22,90 %	0 @ 75 %
Obligations internationales	173 593,03 \$	2,73 %	6,99 %	0 @ 75 %
Total des actions	2 483 967,96 \$	39,00 %	100,00 %	

Cette année, la répartition dans les diverses classes d'actif respecte la Politique de placements du Fonds d'éventualité, à l'exception des actions américaines. En raison de la très bonne performance des marchés américains en 2023, la pondération des actions américaines en fin d'année (46,3%) dépasse légèrement le seuil fixé par la politique, qui est de 45 %. Aucune action n'est prise à ce moment, puisqu'il est attendu que le rééquilibrage interne des FNB détenus permette de retourner automatiquement dans la fourchette prévue. Le comité demeure attentif et posera les gestes nécessaires si tel n'est pas le cas.

Objectifs 2024 du comité

En 2024, les efforts de l'équipe pourront porter sur plusieurs sujets : les communications, l'ajustement de la politique de placement, la visibilité du risque, l'évaluation du niveau de participation dans un fonds et une vigie sur les FNB à allocation d'actifs offerts sur le marché.

En terminant, pour ceux intéressés à consulter le rapport annuel 2023 du comité GFÉ, sachez qu'il se trouve dans le rapport annuel 2023 du Syndicat. Pour toutes questions ou commentaires n'hésitez pas à contacter un membre du comité, soit Steve Caron, Jérémie Gaucher, Sébastien Guillon (responsable) ou son parrain, Jonathan Aubin, trésorier.

Membres du SPIHQ

Profitez de rabais exclusifs

Demandez une soumission
beneva.ca/spihq 1 855 441-6018

Mentionnez votre numéro de groupe : 11333



C'est gratuit :

- assistance routière, en combinant l'assurance auto et habitation
- assistance juridique, incluant un accompagnement lors d'un vol d'identité
- étalement des paiements : jusqu'à 26 versements

beneva

ASSURANCES AUTO, HABITATION
ET VÉHICULES DE LOISIRS

Les gens qui protègent des gens

Les assurances de dommages sont souscrites par Société d'assurance Beneva inc. et distribuées par Beneva inc., agence en assurances de dommages et ses partenaires autorisés. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. Certaines conditions et exclusions s'appliquent. | © Beneva inc. 2024 ^{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

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

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL





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



Déneigez votre voiture pour être en sécurité

Lors d'une tempête de neige ou de verglas, il est parfois tentant de déneiger votre voiture rapidement, sans trop y mettre d'efforts, ou même de ne pas la déneiger du tout. Mais, circuler avec un véhicule mal déneigé met votre sécurité et celle des autres usagers de la route en jeu. Que ce soit pour vous protéger du froid et des précipitations en vous réfugiant le plus vite possible à l'intérieur du véhicule, ou encore par manque de temps, votre négligence pourrait vous coûter cher !



Comment le Code de la sécurité routière protège-t-il les gens ?

Pour conduire prudemment en hiver, il faut y voir clair ! Une évidence ? Pourtant, il n'est pas rare de croiser sur nos routes, tout au long de l'hiver, de véritables igloos sur roues ! Déneigez-vous toujours correctement votre véhicule ? Sinon, sachez que cette négligence, en plus d'être dangereuse, pourrait vous coûter cher ! En effet, le Code de la sécurité routière prévoit plusieurs amendes pour les véhicules mal déneigés :

- Visibilité réduite ? Selon l'article 265, le « pare-brise et les vitres d'un véhicule automobile doivent être conformes aux normes établies par règlement pour assurer la visibilité du conducteur ». Amende à payer en cas d'infraction ? De 90 \$ à 175 \$ auxquels s'ajoutent des frais de 10 \$.
- Plaque d'immatriculation illisible ? L'article 32 prévoit de 30 \$ à 85 \$ d'amende supplémentaire si votre plaque d'immatriculation est enneigée.
- Morceaux de glace et de neige se détachant d'un véhicule en marche ? L'article 498 mentionne qu'il est interdit de « laisser une matière quelconque se détacher du véhicule ». L'amende prévue dans un tel cas est de 60 \$ auxquels s'ajoutent des frais de 10 \$.

C'est donc dire que les conducteurs paresseux ou trop pressés de partir s'exposent à des amendes pouvant totaliser jusqu'à 340 \$. Un prix élevé pour gagner quelques maigres minutes !

Songez également que la neige ou la glace se détachant de votre véhicule mal déneigé pourraient endommager un autre véhicule ou causer un accident. Si cela arrivait, vous pourriez être tenu responsable et devoir faire une réclamation auprès de votre assureur afin de rembourser les dégâts.

Pourtant, quelques gestes simples et rapides peuvent vous éviter de courir des risques inutiles pour vous et les autres usagers de la route.

Comment pouvez-vous déneiger efficacement votre voiture ?

Avant tout, choisissez un bon balai à neige. Si le balai à poils a fait ses preuves, le balai de mousse de polyéthylène a l'avantage de limiter les risques d'égratignures causées par les poils gelés d'un balai traditionnel.

Au moment de déneiger votre voiture, n'oubliez pas de :

- déglacer les fenêtres et le pare-brise avec un grattoir ;
- dégager vos essuie-glaces avant de les faire fonctionner : s'ils sont emprisonnés dans la glace et que vous les actionnez, vous risquez d'en brûler le mécanisme ;
- retirer la neige des phares, du capot, du toit et de l'arrière de la voiture ;
- dégager l'espace autour des pneus : on n'y pense pas, mais la friction que crée une accumulation de glace et de neige favorise l'usure des pneus. Combinée au froid, elle accentue les risques de faire éclater ceux-ci.

Enfin, dernier conseil : soyez positif ! Les quelques minutes que vous passerez dehors à déneiger votre voiture vous permettront de prendre l'air, de bouger un peu et d'être un conducteur responsable.

beneva

RETOUR SUR LA SÉANCE D'INFORMATION EN LIEN AVEC LA FORMATION



PAR **KEYVAN
MALEKI, ING., Ph.D.**

Responsable du Comité
Formation

Le 8 février dernier, le comité Formation en collaboration avec Ressources Humaines et la direction - Développement des compétences (DDC) a présenté aux membres, de façon virtuelle, une séance d'information. Cette séance présentait d'abord un survol de l'article 27 de la convention collective ainsi que les offres de formation disponibles dans l'entreprise et une démonstration sur la préparation du plan dans AgiliT. Celle-ci a été un véritable succès auprès des membres avec plus de 260 participants.

Le comité Formation est toujours préoccupé par le faible taux de participation des membres aux formations. En effet, l'analyse des données des derniers cycles de formation révèle qu'en moyenne, la moitié des ingénieurs ne déposent pas leur plan de formation à temps. De plus, la compilation des données provenant des feuilles de temps des ingénieurs démontrent que deux tiers des ingénieurs n'ont pas suivi de formation technique avec le code 1FTI et un tiers n'avait pas du tout de formation (ni 1FTI ni 1FOR)! Soulignons que la situation s'est même aggravée depuis la pandémie !

Face à cette situation, le comité Formation a entrepris plusieurs actions. D'abord, nous avons fait part de la situation à nos interlocuteurs des RH. Plusieurs messages ont par la suite été diffusés de la part des Ressources Humaines aux gestionnaires afin de les sensibiliser au dépôt et à l'approbation à temps des plans de formation des ingénieurs.

D'autre part, plusieurs actions ont aussi été entreprises par le SPIHQ, telles que la publication de nombreux messages pyramidaux, la sollicitation des membres par leur délégué, etc.

Afin d'améliorer encore davantage la participation des membres aux formations, le comité a proposé un projet aux Ressources Humaines afin de promouvoir et de mettre en



évidence les outils et les plates-formes de formation mises à la disposition des membres via l'application AgiliT. Cette initiative a pris la forme d'un premier midi-conférence en novembre 2022 où le personnel responsable de la DDC a présenté en détail ces outils afin de susciter l'intérêt des membres.

Cette année, les membres doivent préparer et déposer leur plan de formation pour le nouveau cycle. Le comité Formation a présenté, pour une deuxième édition, une séance d'information qui a eu lieu le 8 février. Elle a été offerte en mode virtuel, à midi, et a attiré l'attention des membres avec plus de 260 participants.

La séance a débuté avec le mot de bienvenue du président du SPIHQ. Par la suite, les membres du comité ont survolé l'article 27 de la convention collective en lien avec la formation. L'encouragement à profiter de façon structurée de l'opportunité de formation avec le dépôt d'un plan et l'usage approprié des codes 1FTI et 1FOR dans les feuilles de temps étaient parmi les sujets abordés lors de cette présentation.

La séance s'est poursuivie avec la présentation des représentants de la DDC sur les offres de formation disponibles dans l'entreprise via l'application AgiliT.

Les plates-formes présentées étaient :

En premier lieu, AFI, offerte par Edgenda.



Il s'agit d'une offre de formation en sessions publiques ou privées, en classe présentielle ou virtuelle synchrone pour développer les compétences comportementales et bureautiques.

Deuxièmement, Percipio.



Les représentants de la DDC nous l'ont présenté comme étant équivalent de Netflix en formation!

Focalisé sur des besoins, Percipio contient une panoplie de formations ciblées avec de courtes vidéos (parfois cinq minutes) et des autoformations.

Percipio donne accès à plus de 2000 cours de qualité (dont 1400 en bureautique) adaptés aux compétences du marché et en lien avec les besoins identifiés à HQ.

Percipio possède une interface simple à utiliser (user-friendly) facilitant l'accès et la recherche de formations.

Troisièmement, LinkedIn Learning



C'est une autre plate-forme offerte par la fameuse entreprise LinkedIn,

active en réseau social professionnel. Le contenu de ces formations est plutôt ciblé pour les employés du groupe Technologie d'Information et de Télécommunication (TIC).

La présentation sur la plate-forme Shakespeare pour le perfectionnement de la langue était également parmi des nouveautés de cette année.



Mentionnons que les plates-formes introduites précédemment s'adressent à l'ensemble des employés et ciblent les relations interpersonnelles, les aptitudes comportementales ou les compétences en bureautique et en informatique. Toutefois, les représentants de la DDC nous ont assuré que les besoins spécialisés et particuliers des ingénieurs ont aussi été pris en considération.

À cet effet, des ententes ont été conclues avec trois organisations reconnues de Montréal.

Il s'agit de l'ÉTS, HEC ainsi que le Mouvement Québécois Qualité.



Ces ententes comportent des rabais corporatifs et des démarches simplifiées pour donner accès à la panoplie de formations techniques et de gestion. Ces informations sont toujours disponibles via AgiliT pour faciliter l'accès des ingénieurs aux formations. **Soulignons qu'avant de s'inscrire à une formation avec ces derniers fournisseurs, il faut s'assurer qu'AFI (notre fournisseur sous contrat) n'offre pas une formation équivalente.**

La séance s'est poursuivie avec une démonstration de la préparation et du dépôt d'un plan de formation. Cette partie a été intégrée à la séance afin d'aider les membres pour déposer leur plan en vue du cycle 2024-2025 avec la date limite de fin février 2024.

La séance s'est terminée par une période de questions/réponses avec une vive participation des ingénieurs présents. Les nombreux commentaires positifs et remerciements reçus après l'événement ont démontré l'appréciation des membres. Soulignons que toutes les présentations sont disponibles sur le site du SPIHQ dans l'espace réservé aux membres sous le comité Formation.

Le Comité désire clarifier que ces offres de formations n'annulent pas, en aucun cas, la nécessité de suivre des formations techniques que chaque ingénieur juge nécessaire pour son développement de carrière.

Le comité Formation s'efforce de vous offrir un service de qualité afin d'améliorer et de faciliter la réalisation de votre plan de formation. Si vous avez à cœur la promotion de notre profession et désirez apporter votre aide à vos consœurs et vos confrères, le comité Formation est l'endroit idéal pour vous. Les postes à pourvoir sont présentement affichés dans les Échos du conseil ou sur le site web du SPIHQ. C'est une expérience inédite vous permettant de connaître l'entreprise, le syndicat, la convention collective et de rencontrer plusieurs membres.

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

formation@spihq.qc.ca



Lors de l'assemblée générale du 3 avril prochain, je solliciterai votre appui pour me réélire à titre de président.

J'aime beaucoup le travail d'officier syndical que j'exerce depuis plus de 10 ans. Je suis toujours aussi passionné et j'aimerais que vous me confiez à nouveau ce privilège de vous représenter pour un autre mandat. Durant les dernières années, nous avons réussi à nous démarquer comme syndicat. Nous sommes un syndicat respecté, crédible et proactif.

Notre proactivité nous a permis d'être le syndicat qui a conventionné le télétravail (post-pandémie) et nous avons réussi à mettre de l'avant votre professionnalisme afin de vous permettre de discuter directement avec votre gestionnaire, et ce, en fonction de la nature de votre travail.

Encore aujourd'hui, je suis la personne qu'il vous faut pour ce poste. Dans les deux prochaines années, je vais continuer de m'assurer de l'application de toutes les clauses de la convention collective et notamment les nouvelles, et ce, toujours en collaboration avec les autres officiers du bureau.

Actuellement, nous avons plusieurs défis de taille dont la négociation de la convention collective et l'impact des modifications qu'apportera le plan d'Action 2035 d'HQ pour ajouter 200 TWh dans notre belle compagnie. Au niveau syndical, l'intégration du conseil d'administration à nos processus et l'amélioration constante de ceux-ci ainsi que de nos façons de faire se déploieront avec notre plan stratégique 2024-2028.

En terminant, sachez que je serai toujours là pour chacun d'entre vous, j'adore vous représenter, défendre vos enjeux et vos intérêts. Bien évidemment, ce travail ne pourrait s'accomplir sans la collaboration étroite et habituelle avec nos militants.

Merci pour votre vote et votre confiance.

Nicolas Cloutier, ing.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Le 3 avril 2024, à 17 h

EN PRÉSENTIEL

AU PALAIS DES CONGRÈS DE MONTRÉAL, SALLE 710

TOUS LES MEMBRES PEUVENT PARTICIPER

SEULS LES MEMBRES EN RÈGLE ONT LE DROIT DE VOTE

NOUS SOULIGNERONS LE 60^E ANNIVERSAIRE DU SPIHQ

VENEZ EN GRAND NOMBRE!



Travaillant à Hydro-Québec depuis plus de 10 ans, je suis militant depuis 6 ans, d'abord comme délégué syndical dans la section Centre-Ville Ouest 1, la plus nombreuse au SPIHQ, mais aussi comme membre de comités et récemment comme membre du Conseil d'administration. De plus, au cours de la dernière année, j'ai eu la chance de faire partie du comité Négociations, un exercice qui demande de se familiariser avec tous les aspects de notre convention collective et qui a été extrêmement formateur et enrichissant. J'ai donc été sensibilisé à une grande variété d'enjeux depuis mes débuts comme militant. Je propose aujourd'hui ma candidature comme second vice-président et il va sans dire que si les membres m'accordent leur confiance, j'ai bien l'intention de mettre à profit cette expérience pour faire avancer leurs droits et leur permettre d'avoir une carrière enrichissante dans l'entreprise.

Lors de mon arrivée à Hydro-Québec, j'ai eu la chance d'être entouré de militants inspirants qui m'ont encouragé à m'impliquer. Un de mes premiers objectifs en tant que membre du Bureau serait de perpétuer cette tradition en encourageant activement la participation et l'engagement. Le militantisme et la mobilisation sont au cœur de l'action syndicale et les dernières années ont vu des bouleversements majeurs concernant cet aspect. Non seulement avons-nous vu une forte augmentation de nos membres (près du tiers de ceux-ci sont arrivés dans les 5 dernières années) mais le télétravail a transformé la manière dont nous communiquons entre nous. Une de mes priorités serait donc d'aller à votre rencontre et de poursuivre les initiatives qui ont été lancées pour favoriser le militantisme, faire évoluer l'organisation et s'assurer que le SPIHQ demeure près de vos préoccupations.

L'entreprise s'engage dans une période de croissance historique; les ingénieurs du SPIHQ doivent être au cœur de cet élan, mais aussi en retirer des bénéfices. Entre autres, comme le plan d'action de la direction s'échelonne sur plus d'une décennie, il faut favoriser la permanence afin que le plus grand nombre puisse profiter de la stabilité d'emploi qu'ils méritent. Également, avec l'augmentation des projets d'envergure, on doit voir une croissance aussi dans le nombre de reclassifications accordées chaque année. Tout cela doit se faire en conservant nos acquis concernant la conciliation travail-famille et la flexibilité de nos conditions de travail. Je mettrai toute ma détermination et ma passion à défendre ces objectifs cruciaux pour les membres.

Finalement, il va sans dire que l'action syndicale est un effort collectif et dans mon implication j'ai toujours travaillé en équipe et en collaboration avec le Bureau, les militants et tous les membres du SPIHQ. J'entends bien poursuivre dans cette veine pour tous les grands défis qui nous attendent.

En espérant que vous m'accorderez votre confiance, l'implication syndicale est pour moi un exercice passionnant et motivant et je ne ménagerai aucun effort dans la défense de vos droits et de vos intérêts.

Simon Langlois, ing.



Presque 8 ans, déjà ! Au service de l'institution et des membres, et toujours avec autant d'énergie et d'enthousiasme, je bénéficie de votre confiance au poste de trésorier.

La modernisation du SPIHQ, entamée il y a quelques années, se poursuit toujours tant au niveau de l'avenue d'un conseil d'administration que dans l'élaboration d'un premier vrai plan stratégique officiel. J'ai eu la chance d'être un acteur de premier plan de plusieurs des changements majeurs depuis mon arrivée en 2016 et j'ai la ferme intention de poursuivre avec la même passion qui m'anime depuis le tout début !

Que l'on pense aux finances, aux surplus dégagés années après années, au local, au Fonds d'éventualité et aux nombreux transferts totalisant plus de 2 millions en 5 ans, aux logiciels informatiques internes, sans compter les nombreux dossiers syndicaux et les dossiers personnels d'ingénieurs, toujours défendus avec autant d'ardeur et de passion.

Ainsi donc, je désire poursuivre cette belle aventure dans un nouveau mandat afin de continuer ce que nous avons entrepris.

Merci de votre appui !

Jonathan Aubin, ing.

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

Trois (3) postes au comité Surveillance sont aussi à pourvoir par élection lors de l'assemblée.

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.**

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

Du 13 décembre 2023

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

CTTA

Thomas Bozon, ing. responsable)

Christian Bérubé, ing.

Isabelle Galarneau, ing.

Simon Langlois, ing.

Marco Lessard, ing.

Depuis le retour des vacances estivales, quelques réorganisations ont été annoncées et sont en suivi par le comité. Une importante se tient dans les deux Directions Principales de projets (Construction et production et Construction, transport, postes et lignes). Des discussions sont en cours pour établir les bassins mais ce dossier complexe touche plusieurs éléments. Nous avons aussi des réorganisations en cours dans les directions Développement du potentiel énergétique et Expertise soutien technique - Centrale et solution énergétique.

On souligne aussi que le comité a maintenant un nouveau parrain, le Secrétaire Daniel Beaulieu, ing., et un nouveau responsable, Thomas Bozon, ing. On souligne l'implication de notre parrain précédent, le VP1 Charles Ouellet, ing., et du responsable sortant Vlad Alicescu. On remercie aussi l'implication d'Isabelle Galarneau, qui a dû se retirer du comité.

Comme d'habitude, on vous invite à collaborer avec le comité, être attentif et nous avertir lorsque vous avez des préoccupations en ce qui concerne les réorganisations.

JURIDICTION ET

RECOURS À L'EXTERNE

Ahmed El Youssoufy, ing. responsable

Martin Côté, ing.

Avec la réorganisation « Une Hydro » le comité Juridiction et anciennement « Hydro-Québec Équipement » n'ont pas procédé au suivi de la lettre d'entente 04 SPIHQ 02. Cette dernière donne à l'employeur une certaine flexibilité dans sa gestion en lui permettant, dans des cas précis, d'avoir un nombre limité de contractuels temporaires dans ses bureaux. Lorsque l'entreprise sera stabilisée, des rencontres seront prévues.

Le coin des délégués sociaux

Les délégués sociaux en action

- En fin d'année 2023, deux délégués sociaux (DS) du SPIHQ ont participé à des rencontres sur le thème « agression par un tiers » (par un client externe). Il s'agit d'une réunion trimestrielle organisée par l'équipe santé globale en vue d'implanter un programme de prévention des agressions par un tiers. Ces rencontres permettent d'identifier les groupes d'employés concernés, déterminer le contenu de la norme d'entreprise, s'assurer d'utiliser le mécanisme de suivi approprié (Enablon) et promouvoir le programme.
- Depuis un peu plus d'un an, la plateforme Dialogue est accessible gratuitement et en toute confidentialité pour vous et les membres de votre famille immédiate vivant sous le même toit. Plus de 45 % des employés ont créé leur compte. L'application Dialogue permet d'accéder au programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF), ainsi qu'au service de télémedecine accessibles 24/7, de partout au Canada. Pour plus d'informations sur la plateforme et ses services, consultez [la page intranet Dialogue](#).
- Du 4 au 10 février 2024 se tenait la 34^e Semaine de prévention du suicide. Avec comme thème "Mieux vaut prévenir que mourir", cette campagne met de l'avant l'importance de la prévention et encourage les gens à oser parler du suicide malgré les craintes ou l'inconfort, puisqu'agir peut faire toute la différence. Pour plus d'informations sur la semaine de prévention du suicide, consultez [la page internet de l'Association québécoise de prévention du suicide \(AQPS\)](#).
- La 3^e édition de la rencontre annuelle des DS du SPIHQ aura lieu le 4 avril 2024 dans les bureaux du syndicat. En plus de renforcer l'unité des DS, cette rencontre favorisera l'échange d'idées, la formation, le réseautage et la reconnaissance du rôle. Encore cette année, les coordonnateurs des DS des autres syndicats d'Hydro-Québec sont invités à cette rencontre. Nous sommes d'avis qu'après cette journée, vos DS seront mieux outillés pour aider les employés traversant des périodes difficiles.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

Du 24 janvier 2024

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.

AVANTAGES SOCIAUX

Aghiles Meziane, ing. (responsable)

Martin Bernatchez, ing.

Sébastien guillon, ing.

Simon Langlois, ing.

Depuis le dernier rapport, le comité Avantages sociaux a procédé à plusieurs activités afin de pouvoir assister les membres et voir des pistes d'amélioration concernant les délais de réponses ainsi qu'à l'archivage des questions / réponses comme référence pour des consultations futures.

Cependant, on constate moins d'enjeux sur les questions en rapport avec les congés de maladie, mais nous recevons plusieurs courriels des membres qui demandent de les appeler, au lieu de nous écrire un courriel détaillé avec leurs problématiques, chose qui n'est pas optimale pour un retour rapide.

De plus, nous avons fait un midi-conférence sur la révision annuelle des choix d'assurances collectives en novembre dernier.

Finalement, il y a eu publication des articles sur les 5 Risques financiers à la retraite et sur le renouvellement de la tarification des assurances collectives à l'Écho de l'hiver ainsi que 2 articles sur le Régime de Retraite d'Hydro-Québec dans l'Écho de l'automne.

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

Isabelle Simard, ing. (responsable)

Raymond Giguère, ing.

Fatima Cristina Radics, ing.

L'édition de l'hiver de notre journal a été déposée sur notre site Web au début décembre. Nous comptons sur vos délégués

pour partager le message pyramidal confirmant sa sortie, à chaque parution des articles vous intéresseront.

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

Nous sommes toujours à la recherche d'articles pour notre journal. La prochaine parution est L'Écho de mars, la date de tombée pour un article dans cette parution est le 9 février. Nous vous invitons à nous contacter pour vos questions ou pour plus de détails : communication@spihq.qc.ca.

Nous débuterons bientôt la préparation de la formation aux militants qui se donne après l'assemblée générale. Chaque année, nous faisons des ajustements avec les commentaires de l'année précédente.

DÉONTOLOGIE ET PRATIQUE

Denis Francesconi, ing. (responsable)

Khalid Boudribila, ing.

Martin Ferland, ing.

Charles Gosselin, ing.

Billy Lamour, ing.

Pierre Lesage, ing.

Olivier Masson-Lefebvre, ing.

Camelia Dana Nedisan, ing.

Le comité paritaire provincial est formé de quatre directeurs principaux et d'un vice-président représentant HQ, de 6 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 sous-comités ad hoc formés par le comité paritaire se rencontrent mensuellement :

- 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

Nous avons un poste vacant à combler avec le départ de Jean-Mathieu Martin. Nous voulons remercier Jean-Mathieu pour son implication au comité.

FORMATION

Keyvan Maleki, ing. (responsable)

Siham Lotfane, ing.

Fateh Boussaha, 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 la 2e édition d'un 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 représentants 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 est prévue pour le jeudi 8 février (à vos agendas... !). La raison pour laquelle cette date est envisagée est que nous serons à la veille du dépôt du nouveau plan de formation, à la fin février 2024. Cette présentation pourrait être bénéfique pour les membres et donc améliorer leur taux de participation aux formations.

NOMINATION

Patrice Blais, ing. (responsable)
Cherif Belkalem, ing.
Benoît Dionne, ing.
Sébastien Filteau-Gingras, ing.
Timena Kebir, ing.

Depuis le conseil syndical d'octobre, il y a eu six rencontres paritaires du comité Nomination des ingénieurs(es) (CNI) en 2023. La première rencontre du CNI en 2024 (12 janvier) a permis à 23 ingénieurs temporaires d'obtenir des postes permanents. La tendance à la baisse du ratio d'ingénieurs avec le statut de temporaire se poursuit. Cette tendance semble principalement due à l'objectif de plusieurs directeurs de consolider leur organisation. Nous encourageons donc les ingénieurs temporaires à changer de direction si celle où ils se trouvent est inerte en ce domaine.

RECLASSIFICATION

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

Pour les membres qui ont initié leur dossier niveau III en décembre dernier, la date limite pour le dépôt est le 30 avril 2024. N'oubliez pas de mettre votre comité en copie lors du dépôt à « reclassification@spihq.qc.ca ». Prévenez aussi votre comité si vous prenez la décision de ne pas soumettre votre dossier même si vous l'avez initié.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Benoît Dionne, ing. (responsable)
Benoît Falardeau, ing.
Marc Laprise, ing.
Pierre St-Laurent, ing.

Déjà presque une première année de complétée avec le nouveau fournisseur de service Dialogue pour le PAEF : la transition semble bien se passer jusqu'à maintenant. Mais, n'hésitez surtout pas à communiquer avec un délégué social en cas de besoin, il sera sans aucun doute vous guider vers le service qui vous convient.

Il est primordial de faire un signalement d'un ÉPGE ou d'un SPGE lorsque vous êtes impliqués ou encore témoin d'une Situation ou d'un Événement à Potentiel de Gravité Élevée. C'est simple et rapide à faire, vous n'avez qu'à cliquer sur le lien HQ suivant : Signalement d'un événement accidentel ou d'un incident.

En cas de doute ou de problème, faites appel à l'un de nos membres du comité Santé et Sécurité. Sachez que vos signalements peuvent éviter des accidents et même sauver des vies!



PAR **DANIEL
BEAULIEU, ING.**
Secrétaire

MODIFICATIONS RÈGLEMENTS ET STATUTS

Lors de la séance du conseil d'administration du 13 décembre 2023, la proposition de modification au *Règlement 506 – Durée du mandat aux comités* a été adoptée et les modifications apparaissent en rouge et se lisent dorénavant comme ci-dessous.

Les avis de motions suivants sont déposés:

RÈGLEMENTS

201 Assemblée générale – mode de convocation

304 Conseil syndical – mode de convocation

403 Conseil d'administration – mode de convocation.

STATUTS

601 – Comité de Surveillance

Statuts reliés au Statut 601

Chapitre 11 – Mise en application des modifications aux Statuts adoptées à l'assemblée générale 2022

SÉANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 DÉCEMBRE 2023

RÈGLEMENT 506 – DURÉE DU MANDAT AUX COMITÉS

1. Tout membre de comité entre en fonction au moment de sa nomination pour une durée de ~~trois-deux~~ (2) ans.
2. Il demeure en fonction jusqu'à sa démission ou jusqu'à la nomination de son successeur ou jusqu'à la dissolution du comité.

AVIS DE MOTION

DU BUREAU :

RÈGLEMENT 201 ASSEMBLÉE GÉNÉRALE – MODE DE CONVOCATION

RÈGLEMENT 304 CONSEIL SYNDICAL – MODE DE CONVOCATION

RÈGLEMENT 403 CONSEIL D'ADMINISTRATION – MODE DE CONVOCATION

Les règlements seront modifiés afin de permettre les convocations des membres en favorisant des modes de communication plus usuels et contemporains.

DU COMITÉ GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE :

STATUT 601 – COMITÉ DE SURVEILLANCE

Conversion en règlement

ENSEMBLE DES STATUTS

Découlant de la conversion du Statut 601 en règlement

DU SECRÉTAIRE :

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

Abrogation, statut obsolète



PAR **DANIEL**

BEAULIEU, ING.

Secrétaire

BIENVENUE PARMI 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^[1].

Le SPIHQ comptait 2 599 cotisants en date du 20 février 2024. De ce nombre, 2 153 étaient membres en règle, tel que défini au Statut 205.2.

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

Prénom	Nom	Unité structurelle	Section
Guillaume	Lafortune	Gestion d'ingénierie - Trois-Rivières	Centre du Québec/Trois-Rivières
Abdoul Wassi	Badirou	Optimisations & modélisation mathématique	Centre-ville Ouest 1
Kaoutar	Belarbi	Conception des Télécoms 2	Centre-ville Ouest 1
Steven	Gagnon	Portefeuille de domaine 2	Centre-ville Ouest 1
Maxime	Lafortune	Conception des Télécoms 4	Centre-ville Ouest 1
Vincent	Locquet	Planification de la production	Centre-ville Ouest 1
Philippe	Richard	Prév. & optimis. conduite syst. énergét.	Centre-ville Ouest 1
Xavier	Brosseau	Livraison Automatisation	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Martin	Gareau	Concept. dév. des offres et prod. aff.3	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Laura Viviana	Pallares Caro	Produits transformation SAP	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Edwin Alan	Placiard	Architecture intégrée de produits TO	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Stephane	Roger	Livraison Automatisation	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Philippe	Versailles-Denommée	Expertise SCR - Fonctions avancées 2	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Imad	Zaghib	Expertise SCR - Fonctions de base 1	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Philippe	Provencher	Dév. de marchés et partenariats d'aff.	Complexe Desjardins 1
Parfait	Kedonkouo	Expertise de contrôle du réseau	Complexe Desjardins 2
Pascal	Caron	Ordo. Prép. des travaux - AT	La Grande Rivière
Jean-Philippe	Bastien	Camp., inst. temp. & logist. chantiers	Laurentides
Frédéric	Bourque	Évol. et planif. projets de prod. - Nord	Manic/Matap
Nicolas	Jolin	Planification projets et conversion RA 1	Manic/Matap
Elsa	Lamarre-Tremblay	Évol. et planif. projets de prod. - Nord	Manic/Matap
Vincent	Boulangier	Stratégies et encadrements régionaux	Mauricie
Claire	Perrier	Expertise en réseau de serv. télécom.	Montréal Est
Mohamed	Mekarnia	Conception réseau Dist. Mtl	Montréal Nord
Jose Alejandro	Rangel Pinate	Conception réseau Dist. Mtl	Montréal Nord
Tommy	Ritchie	Gestion d'actifs de transport	Place Dupuis 1
Joffrey	Nadeau	Int. & Ing - Automatismes - Dév. Sol. A	Place Dupuis 2
Laurent	Veilleux	Int. & Ing - Automatismes - Commande	Place Dupuis 2
Joël	Dulong	Expert. - Systèmes de levage	Place Dupuis 3
Eduardo	Edelweiss Giffoni	Expertise qualité - App. électrique	Place Dupuis 4
Vikki	Lecours-Taillon	Sol. Ing - Autom. - Syst. numériques	Place Dupuis 4
Vincent	Bertrand	Adm. de contrats constructions Nord	Place Dupuis 6
Boussad Nadir	Henous	Adm. de contrats Fournitures et Instal.	Place Dupuis 6
Sabrina	Lagha	Adm. de contrats constructions Sud	Place Dupuis 6
Vincent	Lefebvre	Travaux 5	Place Dupuis 6
Ayla Romano	Pontes	PECC II	Place Dupuis 6
Viviana	Ramirez	Adm. d'ingénierie & appr. - PMIVP	Place Dupuis 6
David	Sévigny	Adm. d'ingénierie & appr. - RN	Place Dupuis 6

Prénom	Nom	Unité structurelle	Section
Farida	Amrouche	Adm d'ingénierie & d'approvisionnement	Place Dupuis 7
Caroline	Desjardins	PCP - Postes	Place Dupuis 7
Valérie	Leblanc	PCP - Lignes	Place Dupuis 7
Erica	Lepage	PCP - Postes	Place Dupuis 7
Muhammad	Umair	Gestion d'ingénierie - Montréal	Place Dupuis 7
Justin	Robitaille	Soutien technique - conduite	Québec-1
Jean-Philippe	Bourassa	Int. & Ing. - Appareillage et civil	Québec-2
Kadiatou-Aissatou	Diallo	Prop. et estimation projets 2	Québec-2
Sofiane	Fahas	Réalisation services tech. - Projets 1	Québec-2
Fehim	Adjout	Traitement huiles isolantes	Richelieu/Beauharnois
Alexis	Bédard-Meunier	SE de l'avenir	Richelieu/Beauharnois
Manuel	Contreras Lara	Expertise Robotisation et drones	Richelieu/Beauharnois
Jean-François	Houle	Solutions de données et analytique	Richelieu/Beauharnois
Samuël	Gaudreault	Études & int.- MER & Maintien syst. autom	Saguenay
Marc-Olivier	Gilbert	Évol. et planif. projets de prod. - Nord	Saguenay
Dany	Tremblay	Gestion d'ingénierie - Territoire Nord	Saguenay
Justin	Farly	Solut. énergétiques & Accompagnement II	Saint-Bruno
Éric	Laflamme	Solut. énergétiques & Accompagnement II	Saint-Bruno
Sylvain	Savaria	Gestion et coordination de projets Sud	Saint-Bruno





PAR **DANIEL
BEAULIEU, ING.**
Secrétaire

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 20 février, il y avait 2 599 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

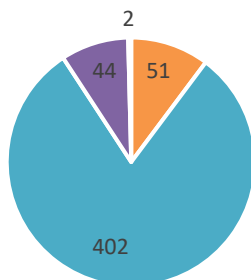
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- 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 15 % selon Genium 360.
- La proportion des niveaux III est en légère baisse et les niveaux IV est stable. Plusieurs facteurs influencent cette statistique : moins de reclassifié(e)s, plus de retraité(e)s, plus de jeunes employé(e)s.

	02.12.2022		22.02.2023		06.06.2023		21.08.2023		27.11.2023		20.02.2024	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	2	0%	2	0%	1	0%	1	0%	1	0%	2	0%
Classe 5 *	1	0%	1	0%	1	0%	0	0%	1	0%	1	0%
Classe 6 *	92	4%	95	4%	92	4%	89	4%	83	3%	78	3%
Classe 7 *	72	3%	76	3%	84	3%	86	3%	90	3%	95	4%
Niveau I	231	10%	227	10%	215	9%	202	9%	203	8%	203	8%
Niveau II	1649	67%	1655	67%	1695	68%	1762	68%	1808	70%	1828	70%
Niveau III	376	15%	375	15%	376	15%	366	15%	370	14%	370	14%
Niveau IV	26	1%	25	1%	25	1%	24	1%	22	1%	22	1%
Total	2449		2456		2489		2530		2578		2599	
Hommes	1924	79%	1933	79%	1955	79%	1991	79%	2033	78%	2048	79%
Femmes	525	21%	523	21%	534	22%	539	21%	545	21%	551	21%
Permanents	1965	80%	1990	81%	2082	84%	2140	85%	2193	84%	2240	86%
Temporaires	484	20%	466	19%	407	16%	390	15%	385	15%	359	14%

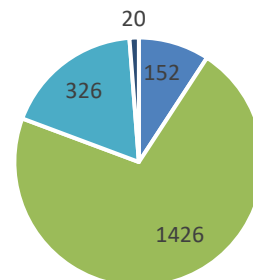
* Ne s'applique qu'aux ingénieurs occupant un poste de chef selon 16.06.1 ou 16.06.2 de la convention collective.

Répartition des niveaux pour les 499 femmes



■ N1 - 10 % ■ N2 - 81 % ■ N3 - 9 % ■ N4 - 0 %

Répartition des niveaux pour les 1924 hommes



■ N1 - 8 % ■ N2 - 74 % ■ N3 - 17 % ■ N4 - 1 %

VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER AU SEIN DE VOTRE SYNDICAT ?



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



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

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

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

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

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

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

Venez joindre les rangs de l'équipe du SPIHQ !

APPEL À TOUS

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

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

Vous pouvez faire parvenir vos textes et vos photos à adjointe@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 ».