
L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

Été 2024
LE JOURNAL DU SYNDICAT PROFESSIONNEL
DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC



ÉDITORIAL :
CROISSANCE OU CROISADE?

L'INEPTOCRATIE
UN DÉCRET, VOUS AVEZ DIT UN DÉCRET?
BILAN D'UNE ANNÉE D'ADMINISTRATEUR AU SPIHQ
RETOUR SUR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SPIHQ
COUPLE RENDEMENT-RISQUE EN FINANCE



Unité technique mobile Swagelok®

Swagelok

Groupe Swagelok Québec

Remorque de démonstration



Groupe Swagelok Québec se déplace chez vous avec son unité technique mobile! Nos représentants techniques proposent une **approche interactive** pour éduquer et former votre équipe sur les vannes, les applications et l'utilisation optimale des flexibles.

La remorque de démonstration est capable d'accueillir une dizaine de personnes à la fois.

Réservez dès maintenant!

POUR EN SAVOIR PLUS SUR:

- LES PRODUITS SWAGELOK
- LEUR FONCTIONNEMENT
- LES MEILLEURES PRATIQUES À ADOPTER

En savoir plus >



 info@quebec.swagelok.com

 514-332-3651

 quebec.swagelok.com

Volume 60 Numéro 2

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

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

Coordonnées du SPIHQ

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

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

Comité Communications et formation syndicale

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

Révision et correction d'épreuves

SPIHQ

Couverture

Tapis de souris distribué aux membres présents lors de l'assemblée générale pour souligner le 60^e anniversaire du SPIHQ.

Photo : Fatima Radics, ing.

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

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

Parutions en 2024

- Printemps : Vol. 60 no 1
- Été : Vol. 60 no 2
- Édition spéciale 60^e anniversaire
- Automne : Vol. 60 no 3
- Hiver : Vol. 60 no 4

SOMMAIRE

4
ÉDITORIAL :
CROISSANCE OU CROISADE
Par le Bureau

5
L'INEPTOCRATIE
Par Jonathan Aubin, ing.

7
UN DÉCRET, VOUS AVEZ DIT
UN DÉCRET?
Par Louis Champagne, ing., FIC.

14
COUPLE RENDREMENT-RISQUE
EN FINANCE
Par Sébastien Guillon, ing.

21
CHRONIQUE BENEVA



Photo :
Fatima Radics, ing.

9
BILAN D'UNE ANNÉE
D'ADMINISTRATEUR AU SPIHQ
Par François Morasse, ing.

11
RETOUR SUR L'AG EN
PRÉSENTIEL
Par Jonathan Aubin, ing.

24
VOS COMITÉS À L'OEUVRE
Par Martin Côté, ing.

25
ÉCHOS DES COMITÉS

26
MODIFICATIONS AUX
STATUTS ET RÉGLEMENTS
Par Daniel Beaulieu, ing.

31
BIENVENUE PARMIS NOUS
Par Daniel Beaulieu, ing.

33
RÉPARTITION DES
MEMBRES PAR NIVEAU
Par Daniel Beaulieu, ing.

35
LE SPIHQ
A BESOIN DE VOUS



CROISSANCE OU CROISADE ?

La semaine dernière, presque au même moment où on annonçait un grand projet de loi qui réitérait que les défis énergétiques qui attendent le Québec demeurent importants, notre comité Négociations était mis en face d'une proposition totalement inacceptable concernant l'avenir du télétravail à Hydro-Québec. Ces deux événements sont si antinomiques qu'on peine à y croire. En effet, notre PDG croit pouvoir lancer Hydro-Québec sur le chemin d'une croissance historique tout en jouant à l'apprenti-sorcier avec une condition de travail devenue essentielle pour nos membres. Plutôt que de rechercher une paix syndicale pour les prochaines années et s'assurer d'avoir des ingénieurs mobilisés et prêts à mettre l'épaule à la roue, c'est l'affrontement sur un élément incontournable de notre convention. C'est à n'y rien comprendre!

Pourtant, le SPIHQ est entré dans cette négociation avec une grande ouverture d'esprit. L'entreprise nous disait qu'elle voulait gagner en flexibilité pour permettre la réalisation de son plan 2035 qui venait d'être annoncé. Nous avons donc écouté leurs préoccupations et fait des propositions constructives à la table. Nous avons aussi été patients. Très patients. On nous disait que la grande négociation du secteur public amenait des contraintes à la nôtre. Nous avons accepté de concentrer d'abord nos efforts sur le volet normatif et de répondre à tous leurs besoins de flexibilité opérationnelle, ce qui devait nous assurer une offre monétaire conséquente avec les groupes ayant concédé cette flexibilité opérationnelle. Tout ça en vain.

En effet, il y a quelques semaines, des demandes ont commencé à apparaître dans plusieurs équipes pour revenir à deux jours de présentiel. Pourquoi? Lorsqu'on questionnait les chefs, ils n'étaient capables de nous donner qu'une seule vraie raison... la commande venait d'en haut. Ça nous a mis la puce à l'oreille et le comité Négociations a demandé de régler cette question avant de poursuivre. C'est là que le chat est sorti du sac: en plus de nous faire une offre monétaire en deçà de ce qui a été consenti aux travailleurs du secteur public et de réitérer des demandes de concessions sur le RRHQ que nous avons pourtant rejetées, voici qu'Hydro-Québec nous demandait à toute fin pratique de déchirer notre lettre d'entente sur le télétravail!

Quelles raisons pratiques ont été données pour justifier ce recul inacceptable? Aucune. En effet, on ne nous a jamais donné d'exemple concret où le télétravail crée une problématique. Pas surprenant, puisque nos membres sont des professionnels qui savent gérer leurs présences au bureau. Il semble plutôt que cette demande ne soit celle que d'une seule personne, notre PDG Michael Sabia, qui en fait une condition sine qua non à la livraison de son plan 2035 et qui veut donc se garder la prérogative de ramener les ingénieurs en présentiel à sa guise. Combien de journées par semaine? La réponse a été claire, ça pourrait monter à 3, 4... le besoin sera dicté sans que nous ayons notre mot à dire.

Il faut maintenant montrer que c'est pourtant l'inverse qui est vrai: que sans garanties claires qui permettent de préserver un élément essentiel à la conciliation travail-vie personnelle, la livraison du plan 2035 est sérieusement compromise. En effet, comment l'entreprise peut-elle espérer se lancer dans une croissance historique en choisissant dès le début l'affrontement et en démotivant nos 2600 membres? Comment peut-elle croire livrer la marchandise sans reconnaître la force de travail essentielle de ses ingénieurs? Nous avons été patients, mais l'heure est maintenant à la mobilisation si on veut préserver notre qualité de vie, notre pouvoir d'achat et nos conditions de travail. Votre comité Négociations a besoin que vous envoyiez un message fort: il n'y aura pas de révolution énergétique au Québec sans une convention collective qui reconnaisse l'apport incontournable de nos ingénieurs.



NICOLAS
CLOUTIER, ING.
Président



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



SIMON
LANGLOIS, ING.
2^e vice-président



DANIEL
BEAULIEU, ING.
Secrétaire



JONATHAN
AUBIN, ING.
Trésorier

L'INEPTOCRATIE



PAR **JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier

Dans mon dernier article ([L'Écho printemps 2024 Vol. 60 no.1](#)), j'ai parlé de DARVO, « Deny, Attack, and Reverse Victim and Offender » (Nier, Attaquer, et Inverser le Rôle de Victime et d'Agresseur). Il décrit un schéma de comportement souvent observé lorsqu'une personne accusée de comportement répréhensible nie les accusations, attaque la personne qui les a faites et retourne les rôles en se présentant comme la victime. Tactique usuelle des pervers narcissiques qui tend à vous faire sentir comme de la marde.

Dans un article précédent ([L'Écho automne 2023 Vol. 59 no.3](#)), j'ai aussi abordé le fameux Principe de Peter que la grande majorité d'entre vous connaissez. Ce dernier décrit la tendance des individus à être promus à des postes de plus en plus élevés jusqu'à ce qu'ils atteignent leur niveau d'incompétence maximal. Cela conduit inévitablement à une hiérarchie où les personnes occupant des postes de haute responsabilité ne sont pas nécessairement les plus compétentes dans ces rôles. Voire même, absolument incompétentes...

Maintenant, parlons de L'INEPTOCRATIE, ce terme souvent utilisé pour décrire des situations où le leadership est exercé par des personnes peu ou non compétentes. Il s'agit donc d'un système de gouvernance où les personnes les moins qualifiées ou les moins compétentes sont en position de pouvoir ou d'influence. C'est une combinaison du mot « inepte » (qui signifie incompetent) et « cratie » (qui fait référence à une forme de bureaucrate).

Son utilisation s'est répandue ces dernières années en raison de l'observation de phénomènes politiques, organisationnels et sociaux. Il s'agit en fait de faire la promotion de l'incompétence qui peut conduire à un dysfonctionnement organisationnel généralisé. Les décisions sont prises par des individus qui n'ont pas les compétences nécessaires pour les prendre de manière efficace et éclairée. Cela peut entraîner une mauvaise gestion des

ressources, des politiques incohérentes et des résultats médiocres.

Bien entendu, les résultats d'une telle gestion seront largement démontrés comme étant excellents, fabuleux, hors du commun. On ne passera pas sous silence les 100 premiers jours, la grande disponibilité et plusieurs réformes se mettront en branle ! Le leadership en apparence exceptionnel et le charisme seront mis de l'avant. On tentera évidemment de noyer le poisson et de faire oublier le principal, l'incompétence crasse. On utilisera donc des tactiques comme le hareng rouge et aussi DARVO lorsque confronté... Les problématiques de gestion antérieures referont alors surface et seront décriées comme étant la cause principale des enjeux d'aujourd'hui.

Malheureusement, il y a plusieurs effets pervers graves sur le moral et la motivation des employés dans une organisation gérée par des inaptés. Les employés compétents peuvent se sentir démotivés ou frustrés, car ils voient leurs efforts et leurs compétences sous-estimés ou ignorés au profit de ceux qui sont moins qualifiés. Ils se désinvestissent tranquillement. On parle aujourd'hui de présentisme ou, plus à la mode : « quiet quitting ».

De plus, de nombreuses tâches normalement dédiées à certains employés, groupes ou comités seront réalisées par le gestionnaire et son cercle rapproché, qui tente de prendre pouvoir sur tout. Par contre, n'ayant pas ou peu de compétence, ce dernier aura tendance à couper les coins ronds et oublier plusieurs aspects dans l'exécution des dites tâches, ajoutant encore plus de frustration aux employés concernés. Certains iront même jusqu'à redonner la finalisation des tâches, rendues complexes et inachevées, aux employés à qui on leur avait justement retirées!

Bien entendu c'est le propre de l'incompétence de ne pas reconnaître sa propre incompétence. Ces gestionnaires se sentiront alors valorisés d'avoir accompli des tâches plus rapidement que leurs employés peu efficaces. Pareto... La fameuse règle du 80-20 s'applique merveilleusement bien dans leur cas. Ça fera aussi changement de la navigation sur internet et du contrôle micro des vacances et des feuilles de temps tel que mentionné dans notre dernier Édito.

Ceci ne signifie pas que les ineptocrates soient totalement incompetents dans tout ! Bien au contraire, ils ont souvent un fort charisme et un esprit vif. Avant de grimper dans la hiérarchie, ils sont du type confrontant. Ils remettent souvent tout en question. C'est aussi cela qui les tire vers le haut. Le danger qu'ils représentent.

En effet, il n'y a pas que le vide ou la soif de pouvoir qui les attire vers le haut. Il y a aussi les intérêts protectionnistes des ineptocrates eux-mêmes déjà en place ! Ils ne désirent pas se faire confronter par meilleurs qu'eux.

Au niveau de la société, l'ineptocratie peut avoir des conséquences graves, car elle peut, tout comme en entreprise, conduire à des politiques inefficaces, à des décisions gouvernementales néfastes et à une perte de confiance du public envers les institutions. Cela peut également favoriser la corruption et le favoritisme.

Ainsi, les organisations peuvent adopter des contre-mesures telles que des réformes politiques, une sensibilisation accrue à l'importance de la compétence et de la transparence dans le leadership, ainsi que la promotion de la responsabilité et de la reddition de comptes.

En résumé, l'ineptocratie est un concept qui souligne les dangers et les défis associés à la promotion de l'incompétence dans les structures de

pouvoir et de gouvernance. Reconnaître et combattre l'ineptocratie est essentiel pour promouvoir des organisations plus efficaces, équitables et prospères car dans la mesure où la compétence n'est pas toujours récompensée et que les dynamiques de pouvoir sont souvent manipulées de manière injuste, la démobilité est inévitable.

On peut donc facilement réaliser que dans un environnement caractérisé par l'ineptocratie, le principe de Peter peut être très prononcé, car les individus peuvent être promus en fonction de la loyauté ou d'autres critères non liés à la compétence (on le sait bien !). De plus, le schéma DARVO peut être utilisé pour maintenir le statu quo en écartant les critiques légitimes et en inversant les rôles pour protéger les individus incompetents ou ceux en position de pouvoir.

Donc, les trois caractéristiques mentionnées plus tôt soulignent toutes des problèmes connus dans les environnements de travail, tels que la promotion de l'incompétence, la manipulation des dynamiques de pouvoir, la corruption, le favoritisme et l'absence de responsabilité et d'imputabilité. C'est là qu'un bon syndicat peut jouer un rôle crucial pour atténuer ces problèmes et protéger les droits et intérêts des travailleurs. Voici quelques exemples possibles :

Protection contre le principe de Peter

Les syndicats peuvent négocier des conventions collectives qui établissent des critères clairs pour les promotions et les avancements, basés sur la compétence plutôt que sur la simple loyauté ou d'autres facteurs subjectifs.

Ils peuvent également défendre les travailleurs qui sont victimes du principe de Peter en fournissant un soutien juridique et en faisant pression pour des politiques de promotion équitables.

Défense contre DARVO

Les syndicats offrent une voix collective aux travailleurs, ce qui rend plus difficile pour les gestionnaires ou les employeurs d'utiliser des tactiques de DARVO pour éviter de rendre des comptes ou d'écraser les employés.

En représentant les travailleurs lors de négociations collectives et de litiges, les syndicats peuvent contester les tentatives de manipulation des dynamiques de pouvoir et s'assurer que les préoccupations légitimes soient entendues.

Contrebalancement de l'ineptocratie

En négociant des clauses de protection de l'emploi et en établissant des mécanismes de résolution des conflits au travail, les syndicats peuvent aider à protéger les travailleurs contre les décisions incompetentes ou injustes prises par la direction.

Les syndicats peuvent également promouvoir la formation et le développement professionnel des travailleurs, ce qui peut contrer les effets de l'ineptocratie en favorisant la compétence et l'efficacité.

En résumé, un bon syndicat peut jouer un rôle essentiel pour contrer les effets néfastes de ces 3 problématiques en garantissant des processus les plus équitables possible, en protégeant les travailleurs contre l'injustice et en favorisant un environnement de travail où la compétence est valorisée et respectée.





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

UN DÉCRET, VOUS AVEZ DIT UN DÉCRET?



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

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

En 1987, après de longs mois de conciliation infructueuse, a eu lieu une rencontre entre le SPIHQ (Bureau et comité de négociation), Guy Coulombe et ses responsables de la négociation et le conciliateur. Un peu excédé et découragé, constatant une impasse, le conciliateur nous lança qu'un décret pourrait être une solution de dernier recours. Le PDG d'alors, ancien secrétaire général du Conseil exécutif, donc le plus haut fonctionnaire de la Fonction publique, s'écria : « Un décre! Un décre???, vous avez dit un décre! Ne comptez pas sur moi pour vous aider à faire ça. Même si nous nous entendions sur un texte, ni vous, ni moi, ni personne ne sait comment ça va sortir du Conseil des ministres. Chacun voudra y apporter sa touche et à la fin personne ne s'y retrouvera. Nous devons passer des années pour arranger tout ça. Non Monsieur, ne comptez pas sur moi pour embarquer dans ça. Nous finirons bien par nous entendre sur quelque chose. » Et, s'adressant à nous, il nous recommanda de ne pas embarquer dans ça nous non plus. Comme ses fonctions de secrétaire général le faisait participer au Conseil des ministres, il savait de quoi il en retournait.

Pour ma part c'est une leçon que je n'ai jamais oubliée. Les successeurs de Coulombe auraient été bien inspirés de faire de même. En 1995, après avoir unilatéralement renoncé à la négociation de partenariat, ils nous faisaient savoir qu'ils avaient de grandes ambitions concernant notre convention collective. Il fallait leur permettre de nous déménager sur demande, de renoncer à notre clause de droits acquis au chapitre des avantages sociaux (pour qu'ils puissent saccager notre régime de retraite, entre autres), et sur bien d'autres demandes. Notre conciliateur qualifiait ainsi leurs demandes : leurs fantasmes et plus. Et, pour couronner le tout, on m'informait qu'ils jouissaient d'appuis fabuleux au Conseil des ministres. On allait donc nous passer sur le corps avec un décret.

Comme ces appuis peuvent se renforcer ou se volatiliser pour un oui ou un non, il nous fallait jouer de prudence. La Direction y est allée de nombreuses provocations; Campagne de dénigrement me concernant personnellement, licenciement de tous les ingénieurs temporaires, etc. Pour donner une idée du niveau où la Direction était descendue, on ne m'a pas invité au lancement de la campagne Centraide et on a ensuite fait courir le bruit que le SPIHQ recommandait un boycott de la campagne. Quand je l'ai appris, j'ai envoyé un message d'appui à la campagne, rappelant que nous avions déjà gagné le prix que Centraide décerne à l'organisation syndicale qui a la meilleure contribution.

Après un certain temps, la Direction et le conciliateur nous faisaient savoir qu'un décret était imminent. La réorganisation arrivait au point où les déménagements devaient avoir lieu. Après plus de deux ans de niaisage, elle voulait donner le coup de grâce. En plus, dans quelques régions, elle poussait la transparence jusqu'à identifier le nombre de déménagements et même le nom des déménagés.

Dans un premier temps, seul quelques ingénieurs par région étaient visés. Il y avait toutefois une exception. On me disait que la région Saguenay allait payer le prix. Effectivement, un ingénieur de cette région m'appela et me brassa d'aplomb, me reprochant ma stratégie de discrétion. Il m'affirma que tout son groupe, incluant son patron, déménageait à Québec. Incrédule, je lui réponds que je fais ce que je peux avec ce que j'ai. En fait je préparais une série d'interventions publiques pour contester le décret, nonobstant les menaces de congédiement qui pesaient sur moi en cas de sortie publique. Je lui explique que je n'ai aucun document sur lequel appuyer une intervention au Conseil des ministres.

Mais par un coup de chance inouï, mon interlocuteur trouve le document décrivant les déménagements sur une photocopieuse et il me l'envoie aussitôt. Mon incrédulité n'allait pas diminuer, et pas seulement sur le fait qu'il ait trouvé le document sur une photocopieuse.

Effectivement, tout son groupe déménageait à Québec. C'était tellement gros que je crus à une tentative d'intoxication (on me faisait croire à une chose incroyable pour mieux me discréditer quand je la rendrais publique). Mon interlocuteur me jure sur la tête de ses enfants que le document est authentique et que ses patrons ont suggéré aux membres de ce groupe de mettre leurs maisons en vente. Je lui explique alors qu'il serait bien avisé d'attendre un peu avant de mettre la pancarte devant sa maison. Une courte explication s'impose.

Quand il faut trouver une localité pour une nouvelle activité gouvernementale, le rédacteur de la recommandation ne peut ignorer de quel côté son pain est beurré. Il doit favoriser le comté du ministre responsable du dossier, ou, mieux encore, celui du Premier ministre. Il n'y a pas eu une augmentation des délits dans la région de la Côte nord dans les années 80; on y a quand même installé une prison fédérale à Port-Cartier. Le député du coin était alors le très honorable Brian Mulroney. Je pourrais multiplier les exemples ad nauseam.

Or, dans le cas de Chicoutimi, au moment où le texte mentionné plus haut me parvenait, le prénom du premier ministre du Québec était Lucien, et il représentait des gens pas mal proches de Chicoutimi.

J'avoue que j'aurais eu du fil à retordre si on avait déménagé des gens de Québec vers Chicoutimi. Faire ce que voulait faire alors Hydro-Québec était suicidaire. Je doutais qu'André Caillé ait lu ce chef d'œuvre.

J'ai donc attendu le jour même du Conseil des ministres pour télécopier au Ministre responsable le texte du chef d'œuvre en question. Le Conseil aurait ainsi les clauses de la convention qu'on voulait changer, et ce à quoi on voulait les appliquer. En outre, quelques années auparavant, ce même ministre avait appris dans son journal local qu'Hydro avait coupé les deux postes de releveurs de sa ville (les relations d'Yvon Martineau, président du Conseil et de Guy Chevette, ministre des Ressources naturelles, étaient exécrables, et Martineau ne ménageait aucun effort pour les empirer). La lecture du document d'Hydro-Québec par le ministre a eu l'effet escompté. Disons, pour le résumer dans les mots du Ministre, que plumer la région Saguenay et solliciter un décret au Conseil des ministres pour pouvoir le faire, ce n'était pas la trouvaille du siècle.

Le soir de ce conseil des ministres, l'un des sbires du ministre a communiqué avec moi pour m'expliquer le décret qu'avait reçu Hydro-Québec. Dorénavant, toute mesure administrative d'Hydro-Québec provenant d'une réorganisation, d'une révision de fonctions ou de tout autre décision administrative et impliquant un déménagement devrait obligatoirement avoir été approuvée par l'Agence de développement des Régions avant d'être communiquée à qui que ce soit. Rappelons que cette agence était sous l'autorité de M. Chevette, le ministre des

Ressources naturelles et du développement régional. Le sbire en question me demanda une certaine vigilance pour permettre à l'agence de jouer pleinement son rôle. Je compris que M. Chevette ne s'objecterait pas nécessairement à un déménagement dans la mesure où il était pleinement justifié. En français usuel, on appelle ce genre de situation une tutelle, mais le sbire en question m'a assuré que j'exagérais. Il n'y a pas eu de déménagement forcé d'ingénieur après ce décret. Notre clause les permettant avec l'accord de l'employé est restée en vigueur. Et nous avons fini par nous entendre.

Le lendemain du conseil des ministres, j'ai envoyé par message pyramidal le texte d'Hydro-Québec à tous les ingénieurs... et au PDG. Je voulais qu'André Caillé sache d'où venait le coup, et pourquoi et comment nous l'avions porté. Ses séides lui avaient fait croire que nous étions quantité négligeable, je voulais corriger cette regrettable erreur. Mais j'ai évité de crâner avec ça, j'ai toujours dit que si un décret était sorti du Conseil des ministres, je ne l'avais pas lu, ce qui à ce jour est encore vrai. J'en connaissais toutefois la teneur. Quant à André Caillé, effectivement, il n'avait jamais vu le document qui circulait un peu partout, il faisait aveuglément confiance à ses séides. Il avait été sous-ministre, il connaissait la théorie du pain beurré. Quelques semaines plus tard, il a émis une directive obligeant toutes les demandes de décret au Conseil des ministres à porter sa signature. Allez savoir pourquoi.....

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.

BILAN D'UNE ANNÉE D'ADMINISTRATEUR AU SPIHQ



**PAR FRANÇOIS
MORASSE, ING.**

Membre de la section
Mauricie et
Ancien 2^e vice-président

Lors de l'assemblée générale (AG) de 2022, le SPIHQ s'est doté d'une nouvelle instance : le Conseil d'administration (CA). L'année suivante, en mars 2023, le CA a pris forme avec 13 administrateurs (5 officiers élus et 8 militants entérinés par l'AG). Cette nouvelle instance s'est réunie 12 fois au cours de l'année 2023-2024 pour traiter plusieurs dossiers. J'ai participé à cette première année du CA et je trouvais judicieux de partager avec vous mon bilan personnel d'administrateur.

Avant 2023, l'aspect administratif de la gestion syndicale était traité lors des rencontres du Conseil syndical (CS). Avec la venue du CA, le principal objectif était d'y concentrer une large partie de l'administration du SPIHQ auparavant traitée au CS. En d'autres mots, le CS n'aurait pratiquement plus de décisions reliées à l'administration du SPIHQ. Les sujets traités en CS seraient principalement sur des enjeux syndicaux.

Pour ma part, cet objectif a été pleinement atteint et les retombées de ce changement ont largement été ressenties par les militants. Pour un militant comme moi qui a participé à ces deux instances syndicales (CA et CS), et ce pendant plusieurs années au CS, je constate maintenant à quel point le rôle de délégué syndical était difficile et ambigu avant 2023. La venue du CA a grandement clarifié le rôle du délégué et les membres du CS l'ont constaté également. Combien de fois, par le passé, les enjeux qui intéressaient les délégués étaient discutés vers la fin des rencontres entre 22h et 23h. Étant donné que les participants au CS étaient épuisés de leur journée, cela se terminait souvent par la désormais célèbre phrase : « Tu m'écriras un courriel demain. » Maintenant, les sujets reliés aux enjeux syndicaux sont discutés, approfondis et ils profitent à l'ensemble des délégués présents au CS. Les rencontres se terminent à une heure raisonnable et plusieurs militants poursuivent les discussions après les rencontres du CS. C'est une dynamique qui renforçait le militantisme que je n'avais pas vue depuis vingt ans au SPIHQ.

Le CA a donc pris en charge un large pan de l'administration du SPIHQ. À cet égard, pas loin de 5 sous-comités ont été formés en cette première année de travail. Quelques-uns de ces comités ont déjà réglé des dossiers administratifs qui traînaient dans la liste des choses à faire du SPIHQ. Il reste encore plusieurs dossiers à traiter et je fais confiance au CA pour mener à terme ce travail. En contrepartie, le CS pourra renforcer sa fonction de chien de garde des comités dont il est responsable, fonction qui n'exerçait pas pleinement depuis de nombreuses années. Il est important que les comités qui relèvent du CS démontrent à celui-ci que leurs activités sont pertinentes dans l'organisation. En effectuant ce rôle, le CS agira sur les enjeux syndicaux qui sont pertinents pour le SPIHQ.

Quant à ceux qui craignaient qu'ajouter une structure allait alourdir l'organisation, je crois qu'ils ont eu tort en 2023-2024. Même s'il est tôt pour en juger, l'expérience vécue lors de l'an un démontre que les deux instances, CA et CS, ont géré les activités syndicales adéquatement sans pour autant les ralentir.

Je crois profondément que la mise en œuvre de cette nouvelle instance est un bienfait pour le SPIHQ. Nos quatre grandes instances syndicales (AG, CA, CS et Bureau) apprennent présentement à travailler ensemble et ils en ont au moins pour quatre autres années à expérimenter ce nouveau mode de gestion. Ne commettons pas les mêmes erreurs qu'HQ et avant de modifier quoi que ce soit à nouveau dans notre structure organisationnelle, prenons le temps de vivre nos plus récents changements.

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



ipexna.com | 1-866-473-9462

Produits fabriqués par IPEX Électrique Inc.



On vous offre l'assistance routière sans frais, si vous combinez vos assurances auto et habitation.

Vous avez bien lu. C'est gratuit!

Obtenez une soumission et
découvrez vos avantages exclusifs
au beneva.ca/spihq
ou au 1 855 441-6017.

beneva



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

RETOUR SUR LA PREMIÈRE AG EN PRÉSENTIEL DEPUIS LA PANDÉMIE



PAR **JONATHAN
AUBIN, ING.**
Trésorier

Le 3 avril dernier, pour une première fois depuis la pandémie de la Covid-19, l'assemblée générale s'est tenue en présentiel au Palais des congrès. Sur 615 inscriptions c'est au total 440 membres du SPIHQ qui y ont assisté, en tout ou en partie.

Lors d'une assemblée en présentiel, sans un vote spécial comme pour la convention collective, nous obtenons un taux moyen de 10 % de participation, le taux 2024 de 17 % est donc largement supérieur au taux normal attendu pour une assemblée sans vote de convention. Plusieurs éléments peuvent expliquer ce haut taux de participation. Que ce soient les célébrations du 60^e anniversaire du SPIHQ ou encore la première assemblée en présentiel depuis 5 ans, l'intérêt y était !

Outre les péripéties de l'avion de Rouyn qui n'a jamais décollé à cause de la tempête, l'avion vers Chicoutimi qui n'est jamais reparti, aussi à cause de la tempête, tout s'est bien déroulé. Bien sûr la technologie nous a permis de débuter l'assemblée en votant... à main levée. L'antenne d'un des systèmes de vote ayant lâchée, nous n'avions que 500 manettes disponibles. C'est donc vers la pause que nous avons pu confirmer que nous avions suffisamment de manettes pour les distribuer.

Le petit sprint d'inscription en début d'assemblée fut particulièrement intense, comme toujours, avec l'arrivée massive des autobus simultanément. Ce sprint de dernière minute fut grandement agrémenté par notre système de paiement électronique pour membre en règle défectueux. Bien sûr il fonctionne partout sauf au Palais... Les nouveaux membres en règle se sont donc vus dans l'obligation de payer en liquide ou par virement électronique, agrémentant ainsi cette tranquille période d'inscription.

Qu'à cela ne tienne, quelques petits cadeaux, décorations, gâteries sont venus agrémenter cette soirée bien remplie, avec pour point majeur, une célébration en l'honneur du 60^e anniversaire du SPIHQ. Bien entouré de plusieurs bâtisseurs du Syndicat, le Président, Nicolas Cloutier, a fait une allocution et animé un petit quiz durant la pause.



La répartition des présences par section est la suivante :

Section	Participants	Total de membres par section	%	Représentation
Centre du Québec / Trois-Rivières	15	60	25,0 %	3,4 %
Centre-ville Ouest 1	46	199	23,1 %	10,5 %
Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière	16	90	17,8 %	3,6 %
Complexe Desjardins 1	7	45	15,6 %	1,6 %
Complexe Desjardins 2	20	91	22,0 %	4,5 %
La Grande Rivière	4*	51	7,8 %	0,9 %
Laurentides	13	126	10,3 %	3,0 %
Manicouagan / Matapédia	19	113	16,8 %	4,3 %
Mauricie	15	83	18,1 %	3,4 %
Montréal Est	9	31	29,0 %	2,0 %
Montréal Nord	19	126	15,0 %	4,3 %
Place Dupuis 1	15	158	9,5 %	3,4 %
Place Dupuis 2	21	132	16,0 %	4,8 %
Place Dupuis 3	18	119	15,1 %	4,1 %
Place Dupuis 4	18	121	14,9 %	4,1 %
Place Dupuis 5	23	160	14,4 %	5,2 %
Place Dupuis 6	19	151	12,6 %	4,3 %
Place Dupuis 7	16	138	11,6 %	3,6 %
Québec - 1	12	91	13,2 %	2,7 %
Québec - 2	24	163	14,7 %	5,5 %
Richelieu / Beauharnois	18	96	18,8 %	4,1 %
Saguenay	46	113	40,7 %	10,5 %
Saint-Bruno	14	98	14,3 %	3,2 %
Siège Social	13	69	18,8 %	3,0 %
Total	440	2633	16,7 %	100,0 %

*L'avion de Rouyn n'a pas décollé diminuant ainsi le nombre de présence possible de la section.

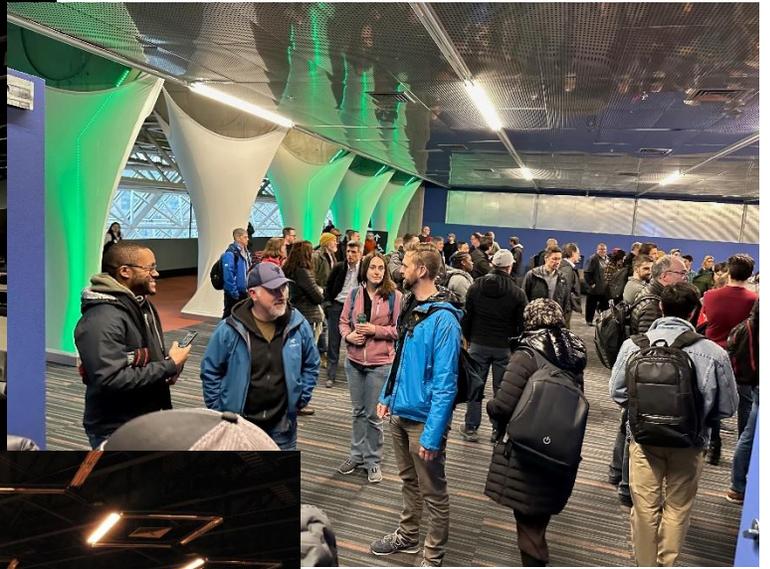
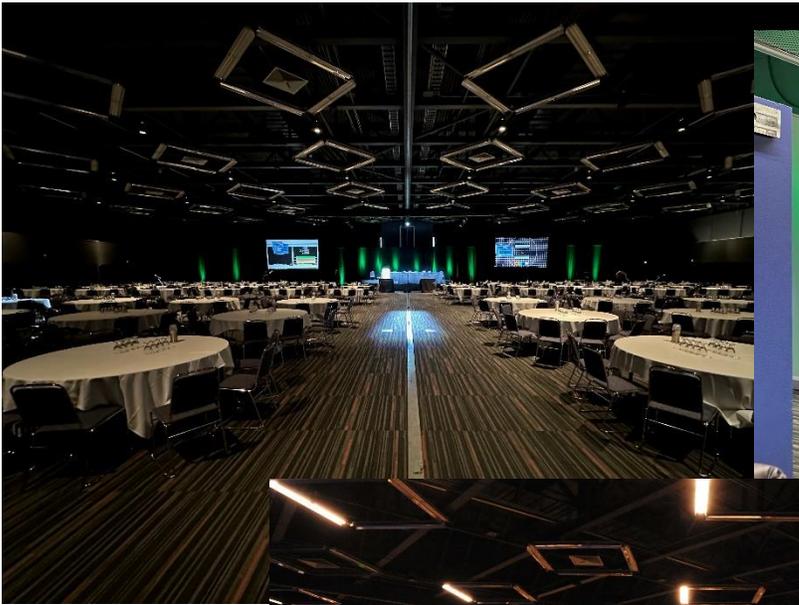
Plusieurs modifications ont été effectuées à notre gouvernance dont le déplacement du comité Surveillance qui est désormais sous le Conseil d'administration. Une longue présentation ainsi qu'une période de questions/réponses a ensuite eu lieu concernant les négociations de la convention collective.

Enfin, les élections des officiers du bureau et des administrateurs ont suivi. L'Assemblée a renouvelé sa confiance envers notre président, Nicolas Cloutier, et moi-même, Jonathan Aubin, trésorier. Au poste de 2^e vice-président, en remplacement de François Morasse qui quitte à la retraite après presque 25 ans de militantisme. L'Assemblée a choisi Simon Langlois. Un total de 5 administrateurs ont été élus dont quatre qui poursuivent leur mandat et Dave-Picard-Matte comme nouvel administrateur en remplacement de Simon Langlois.

L'assemblée s'est clôturée vers 22 h 45.

Au final, l'assemblée générale aura coûté 261 k\$ pour un budget de 296 k\$. Environ 200 boîtes à lunch ont été données à l'organisme « La Maison du Père » dû à la grande quantité de gens qui ne se sont finalement pas présentés. L'assemblée générale présentielle 2024 représente exactement 5 fois plus que l'assemblée générale virtuelle 2023 à 52 k\$.

Nous vous remercions de votre participation et on se reprend l'an prochain sous une forme ou une autre ! D'ici là, voyez par vous-même quelques photos de l'assemblée à la prochaine page. Vous pouvez également visiter le site web du SPIHQ pour la galerie photos et le cahier spécial 60^e anniversaire !



COUPLE RENDEMENT-RISQUE EN FINANCE

COMMENT RÉDUIRE LE RISQUE



PAR **SÉBASTIEN
GUILLON, ING.**

Membre des comités
Avantages sociaux et
Négociations, Responsable du comité
Gestion du Fonds d'éventualité,
Administrateur et délégué substitut

Introduction

Investir, c'est prendre des risques pour espérer des gains financiers supplémentaires. Cette simple maxime reflète très fidèlement les marchés financiers.

Nous allons analyser la véracité de cette maxime en prenant l'exemple fictif d'un investisseur ayant la possibilité de choisir deux produits financiers différents. Nous verrons l'importance du risque, de la courbe rendement-risque et nous illustrerons les possibilités de réduire le risque encouru grâce à une combinaison appropriée de produits financiers différents.

Certains passages comportent quelques notions de statistique de base mais elles ne sont pas nécessaires à la compréhension du texte.

Un investisseur et deux vendeurs – le rendement dépend du risque

Imaginons que vous avez 1 000 \$ à investir et que vous avez deux choix de placements. Le premier est un placement sûr avec lequel vous ne perdez aucun argent, disons une obligation avec un rendement de 7 %. Le deuxième offre le même rendement de 7 % mais il est plus risqué, disons une action où vous pouvez perdre une partie de votre 1 000 \$.

Le choix, comme investisseur, est plutôt simple : comme les deux ont le même coût et un rendement similaire de 7 %, vous choisissez l'option avec le moins de risque, soit la première, l'obligation. Ce comportement humain signifie que face à des coûts/résultats similaires, l'option privilégiée est l'option la moins risquée, celle avec le plus faible risque de perte financière. Vous n'allez pas prendre de risque inutilement.

En revanche, si les actions offrent des rendements plus élevés, disons le double, soit 14 %, voire le triple, soit 21 %, vous êtes plus enclins à acheter des actions car vous pouvez gagner plus. Vous êtes prêts à prendre plus de risques face la possibilité de gagner beaucoup plus. Cette attitude indique que nous sommes plus enclins à prendre des risques si les gains espérés sont plus grands ou les promesses de gains plus importantes.

Si vous êtes le vendeur du produit financier de l'obligation, vous allez crouler sous les demandes, tous les clients veulent faire affaire avec vous et ça vous coûte de plus en plus cher à chaque nouveau client. Vous risquez de payer des montants astronomiques et dangereux pour la survie de votre compagnie. Vous devez réagir. Que pouvez-vous faire ? Augmenter le prix d'achat de 100 \$? Difficile car le prix est le facteur principal observé par la clientèle. L'autre option est de réduire le rendement, tout en gardant le prix initial. Vous chercherez donc à diminuer le rendement promis jusqu'à garder un nombre de clients suffisant pour être en affaires.

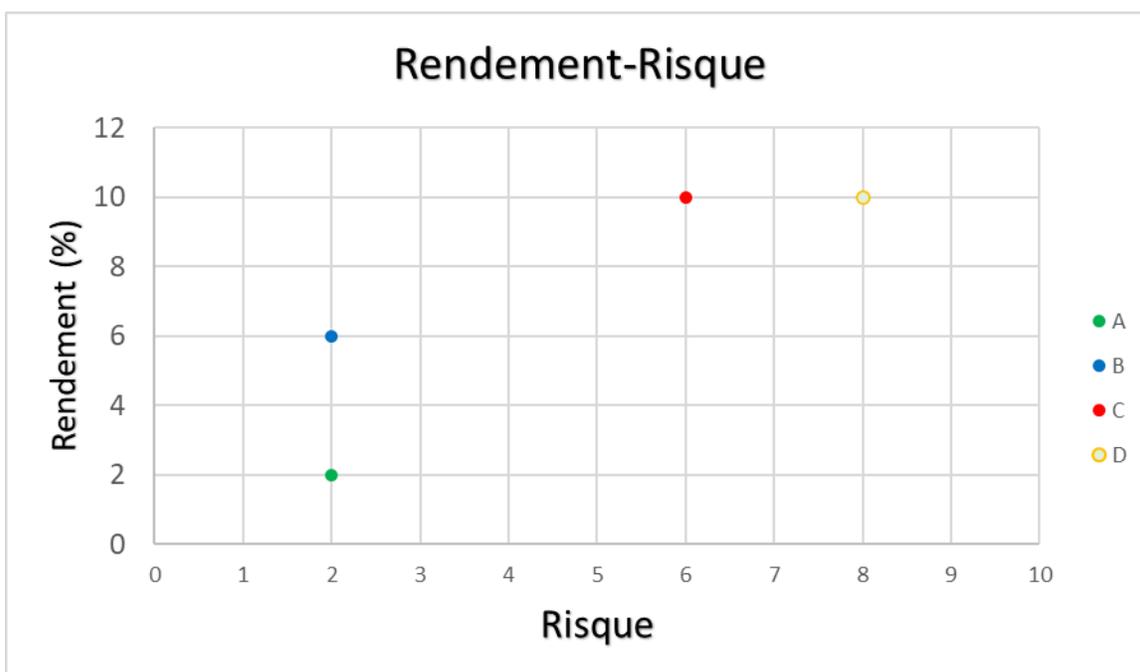
Si vous êtes le vendeur du produit financier de l'action, vous êtes embêté car évidemment personne ne va vous acheter vos actions et vous risquez de perdre votre entreprise. Que pouvez-vous faire ? Le risque étant intrinsèque à votre produit, vous pouvez peu le diminuer car il dépend des aléas de la Bourse. La clientèle étant très sensible au facteur coût, votre principale option est d'augmenter le rendement afin de rendre vos actions plus attrayantes. Vous chercherez donc à augmenter suffisamment le rendement promis afin d'attirer le nombre nécessaire de clients pour demeurer en affaires.

Cette petite anecdote fictive illustre la tendance naturelle des marchés financiers. Pour survivre et attirer des investisseurs, les compagnies offrant différents produits financiers vont ajuster les rendements offerts selon le niveau de risque. De façon naturelle, les placements sécuritaires offrent des rendements plus faibles et les placements plus risqués, des rendements plus élevés. Autrement dit, pas de risque inutile et pas d'efforts, de risques, supplémentaires sans gains supplémentaires.

Ainsi, dans la finance, si on veut faire plus d'argent (plus de rendement), il faut prendre plus de risque. Le rendement dépend du risque encouru. Plus le risque est élevé plus le rendement doit être important. Un investisseur doit donc tenir compte du couple rendement-risque et trouver le choix qui lui correspond.

Un investisseur et les options de placements – les choix efficaces

Vous décidez de placer 1 000 \$. Votre conseiller financier vous présente différents types de placements. Comme il sait que vous allez jongler entre le rendement attendu et le risque encouru, il vous présente les 4 produits financiers offerts selon une grille rendement vs risque.



Vous avez quatre produits financiers (A, B, C et D) sur le graphique. Comme indiqué sur l'axe horizontal, plus vous allez vers la droite plus le type de placement devient risqué. Comme indiqué sur l'axe vertical, plus vous allez vers le haut plus le rendement est intéressant.

Vous êtes, disons, un investisseur prudent et vous désirez peu de risque. Ce sont les choix A et B qui s'offrent à vous. Lequel choisir ? L'option A, avec un rendement de 2 %, n'est pas une bonne idée car pour le même niveau de risque de 2, l'option B vous apporte un rendement supérieur de 6%. C'est donc l'option B que vous allez choisir.

Vous êtes plutôt ouvert au risque car vous voulez gagner plus. Les meilleurs rendements sont les options C et D avec un rendement solide de 10 %. Quelle option choisir ? L'option D, avec un niveau de risque de 8, est un mauvais choix car pour le même rendement, l'option C a un niveau de risque plus faible de 6. Pourquoi prendre plus de risques pour le même résultat ? C'est l'option C qui sera privilégiée.

Si vous imaginez une multitude de choix, tous ceux avec un risque similaire à A mais des rendements plus faibles ne seront pas retenus et tous les choix ayant un rendement similaire à C mais avec un plus grand risque seront éliminés. Le choix le plus efficace pour l'investisseur sera un continuum entre B et C selon son degré de tolérance au risque. Les choix les plus efficaces sont naturellement ceux situés le plus haut possible, pour obtenir les rendements les plus élevés tout en restant le plus à gauche possible pour diminuer les risques.

Rendement-risque de deux produits financiers – modèle

Contexte

Imaginons que vous êtes un investisseur prêt à investir 1 000 \$ dans deux produits financiers #1 et #2. Comme nous avons vu précédemment, pour bien juger de vos options vous devez connaître le rendement attendu et le risque de ces deux produits financiers. En finance, une des mesures de risque les plus communes est la volatilité des rendements observés. Plus le rendement fluctue et plus le rendement réel peut varier énormément. Cette volatilité est captée mathématiquement par l'écart-type des rendements passés. Voici le résumé des deux produits financiers.

	#1	#2
Proportion	X1	X2
Rendement (%)	R1	R2
Risques (Écart-type)	σ_1	σ_2

Modèle mathématique à deux produits financiers

Pour deux produits financiers, en contribuant également dans chacun, le rendement global obtenu correspond à

$$\text{Rendement global} = (X1) \times (R1) + (X2) \times (R2)$$

Par exemple, si le rendement du produit #1 est 2 % ($R1 = 2\%$) et le deuxième de 10 % ($R2 = 10\%$) alors le rendement global varie selon la proportion dans chaque option

$$\text{Rendement global} = (X1) \times (2\%) + (X2) \times (10\%)$$

Si on place une moitié du 1 000 \$ dans chaque produit, $X1 = X2 = 0,5$, le rendement global obtenu est de 6 % ($0,5 \times 2\% + 0,5 \times 10\% = 1,0\% + 5\% = 6,0\%$). Si c'est plutôt 20 % dans le premier et 80 % dans le deuxième ($X1 = 0,2$, $X2 = 0,8$), le rendement global sera de 8,4 % ($0,2 \times 2\% + 0,8 \times 10\% = 0,4\% + 8\% = 8,4\%$). Le rendement est ainsi la moyenne pondérée du rendement de chaque produit.

Au niveau du risque, le risque global dépend du risque individuel de chaque produit et de la corrélation (ρ) entre les deux produits. L'écart-type qui mesure le risque global correspond à

$$\sigma^2 = X_1^2 * \sigma_1^2 + X_2^2 * \sigma_2^2 + 2 * X_1 * X_2 * \sigma_1 * \sigma_2 * \rho_{12}$$

Ce simple modèle permet d'illustrer l'impact du choix d'investissement sur le rendement et sur le risque.

Rendement-risque de deux produits financiers – Tableau des combinaisons

Données et rendements/écart-types

Supposons que les caractéristiques des deux produits financiers (#1, moins risqué et moins rentable et #2 plus risqué et plus rentable) sont celles indiquées dans le tableau suivant.

	#1	#2
Proportion	X1	X2
Rendement	2 %	10 %
Écart-type	0,1	0,25
Corrélation entre #1 et #2	-0,25	

Les formules précédentes permettent de déterminer le rendement/risque selon la proportion de notre 1 000 \$ dans chaque produit comme indiqué dans le tableau suivant pour chaque possibilités (uniquement dans un produit ou le quart dans chaque produit).

X1	0	0,25	0,5	0,75	1
X2	1	0,75	0,5	0,25	0
Rendement	10	8	6	4	2
Écart-type (Risque)	0,25	0,18	0,12	0,085	0,1

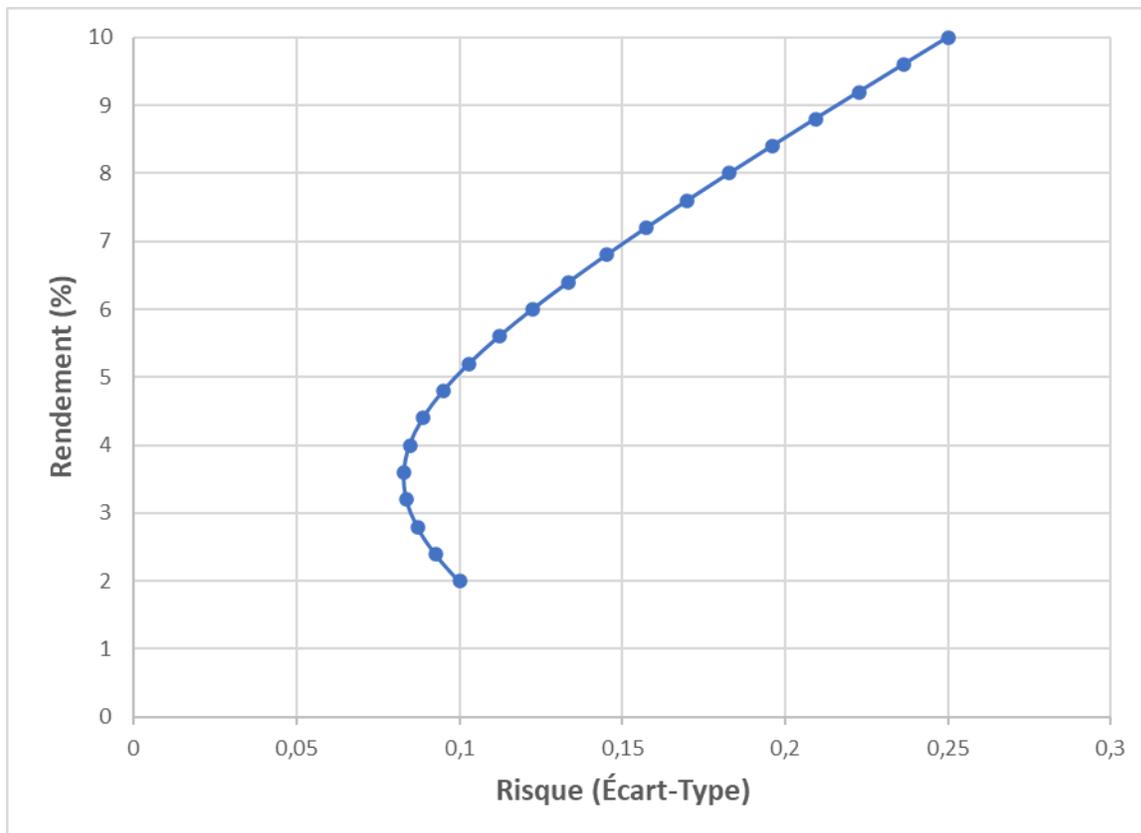
On peut noter plusieurs points :

- Si on choisit une seule option, le rendement global et l'écart-type global correspondent à celui de l'option choisie.
- En allant de gauche à droite, la proportion du 1 000\$ dans l'option #1 (#2) augmente (diminue), les rendements diminuent, passant du rendement #2 (10 %) au rendement #1 (2 %) et l'écart-type varie, allant de l'écart-type #2 (0,25) à l'écart type #1 (0,1).
- L'écart-type global le plus faible (0,085) n'est pas celui associé à l'option #1 mais celui associé à placer 75 % dans le produit #1 et 25 % dans le produit #2. Il produit un rendement de 4 % avec un niveau de risque très faible.
- Autrement dit, le risque global est plus faible que le plus faible des risques des produits.

Ainsi, avec un rendement de 4 %, il est possible de réduire le risque de notre 1 000 \$ en combinant judicieusement deux produits financiers et d'atteindre un niveau de risque global plus bas que la valeur de risque de chaque produit. C'est tout l'intérêt d'avoir des placements variés.

Courbe rendement-risque de deux produits financiers

Le graphique présente les résultats en variant les proportions dans les deux produits financiers.



C'est la courbe typique de rendement-risque. Le point le plus bas de la courbe correspond à 100 % dans le produit #1 (rendement = 2 % et risque = 0,1). Le point le plus haut correspond à 100 % dans le produit #2 (rendement = 10 % et risque = 0,25). Entre ces deux extrémités à chaque point correspond une combinaison différente de proportion entre les produits #1 et #2.

Notez que la combinaison rendement-risque la plus optimale est le point de la courbe située le plus à gauche avec un rendement = 3,6 % et un risque = 0,083. Il a le plus faible niveau de risque pour un rendement donné. Il correspond à investir 80 % dans le produit #1 et 20 % dans le produit #2. Ce choix fournit un plus faible risque que le produit #1 le moins risqué !

Cette courbe représente les choix les plus efficaces car tous les produits financiers différents de #1 et #2 et situés à droite¹ de la courbe ne peuvent être de bons choix pour l'investisseur. En effet, comme vu précédemment, quel que soit les autres produits, l'investisseur peut toujours trouver soit un meilleur rendement ou soit un risque plus faible en choisissant directement un point sur la courbe, c'est-à-dire en choisissant une combinaison des produits #1 et #2.

Un produit financier sans risque (# F) et un produit financier avec risque (# A)

Si nous avons deux produits, un produit sûr et sans risque (F : fixe) et un produit actif (A : actif) avec risque. Le produit sans risque a un écart-type nul. Selon la proportion XA de produit #A et les rendements de chacun (RF et RA), il existe une relation directe entre le rendement et le risque.

$$\text{Rendement} = R_F + \left(\frac{R_A - R_F}{\sigma_A} \right) * \sigma_{global} \quad \text{Risque} = \sigma_{global} = X_A * \sigma_A$$

$$\text{Ratio de Sharpe} = \left(\frac{R_A - R_F}{\sigma_A} \right)$$

La courbe rendement-risque est alors une simple droite avec une pente appelée ratio de Sharpe². Plus le risque global de l'actif (XA*σA) augmente, plus le rendement augmente .

Basé sur notre exemple précédent, en considérant σ1 = 0, le ratio de Sharpe vaut 32, les rendements possibles selon la proportion de placement dans l'actif (XA) sont indiqués dans le tableau suivant.

Participation dans XA	10 % (ref)	20 %	40 %	80 %
Risque global (Écart-type)	0,025	0,05	0,1	0,2
Rendement	2,8 %	3,6 %	5,2 %	8,4 %
C = (Ratio Sharpe * σA)	8	8	8	8
D = (Rref - RX)/(XAref - XA)	1	8	8	8

Les résultats indiquent qu'à chaque fois que je double ma participation, je double mon risque et mon rendement s'accroît, selon l'expression D, comme le produit du ratio de Sharpe multiplié par le risque intrinsèque de l'actif (σA) (voir la formule C du tableau).

¹ Si on vous offre des produits financiers #X et #Y situés à gauche de la courbe, il est plus avantageux de les prendre et d'oublier les produits #1 et #2. Vous obtiendrez une courbe similaire de rendement-risque mais avec des rendements/risque différents plus intéressants.

² La pente de la droite rendement-risque est le ratio de Sharpe de l'actif A : il donne le rendement attendu supplémentaire de l'actif A ramené à une unité de risque (écart-type de l'actif A). Si un investisseur doit choisir entre plusieurs actifs risqués mutuellement exclusifs, il portera alors son choix sur l'actif ayant le ratio de Sharpe le plus élevé car permettant des gains plus élevés pour un même niveau de risque.

Quelle réponse (corrélation) à privilégier entre deux produits financiers (#1 et #2)

Une variable très importante que nous n'avons pas regardée est l'effet de la corrélation (ρ) entre les deux produits. C'est-à-dire sur un marché financier agité comment vont se comporter les deux produits les uns par rapport aux autres.

Autrement dit, si j'observe un changement de rendement sur le marché dans un des deux produits, la corrélation m'indique quel changement probable sera observé dans l'autre produit. Si la corrélation est positive, les deux produits ont un comportement plutôt similaire. Ils vont dans la même direction. Si la corrélation est négative les deux produits ont un comportement plutôt opposé, quand l'un monte, l'autre a tendance à descendre. S'il n'y a pas de corrélation, les deux produits se comportent indifféremment l'un de l'autre.

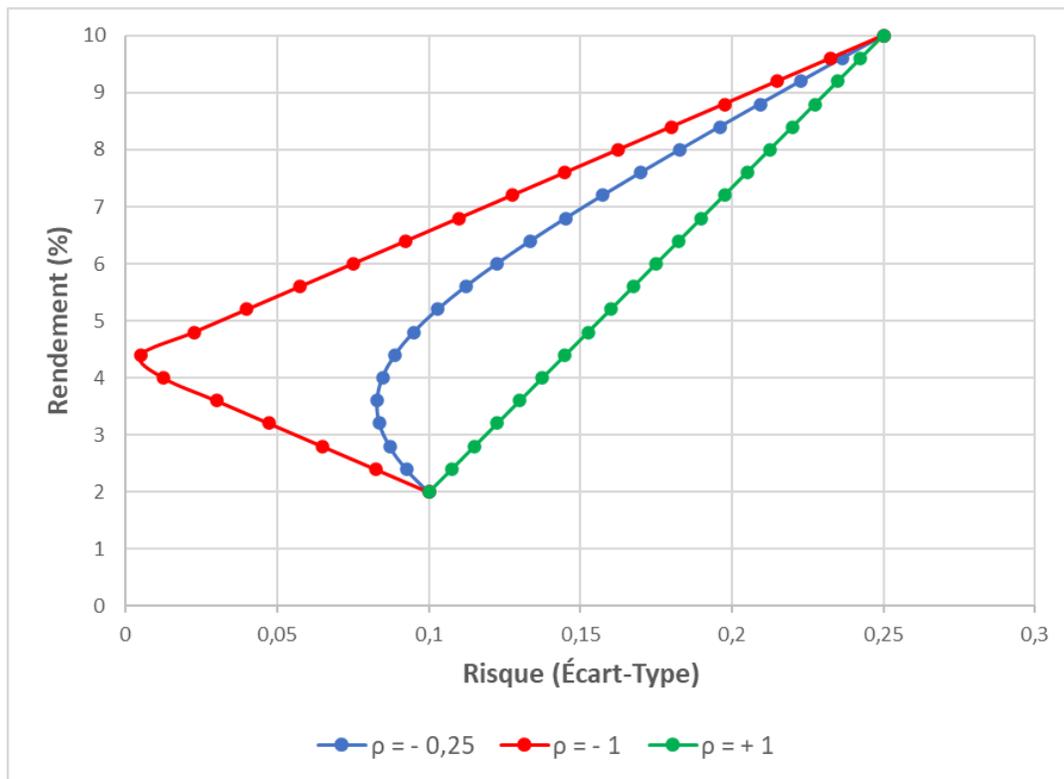
Si vous êtes un investisseur, quel serait le comportement idéal ? Si les deux produits vont dans le même sens, plus les rendements vont mal (bien) et plus ça empire (augmente). C'est plutôt instable. Si les deux produits sont partiellement opposés, toute augmentation (diminution) de l'un sera compensée, en partie, par la diminution (augmentation) de l'autre. C'est plutôt stable. Si les deux produits sont indépendants, c'est complètement aléatoire. Vous ne contrôlez rien et ne pouvez rien prédire.

Sachant qu'un investisseur est beaucoup plus sensible aux pertes qu'aux gains, le choix préférable serait de compenser un peu la chute de rendement d'un produit par une hausse de rendement de l'autre produit. C'est-à-dire d'avoir des réponses plutôt opposées entre les deux afin de maintenir une certaine stabilité dans les résultats. C'est ce que nous allons confirmer à travers la courbe de rendement-risque.

Effet de la réponse (corrélation) entre les deux produits (#1 et #2)

En pratique, une corrélation (ρ) est un chiffre statistique variant entre -1 et +1 et qui indique si deux variables se comportent de façon très similaire ($\rho = +1$), ou complètement à l'opposé ($\rho = -1$) ou sont indépendantes ($\rho = 0$).

Les résultats de notre exemple des deux produits (#1 et #2) et en variant leur corrélation sont illustrés dans le graphique suivant.



Le graphique indique trois courbes selon les valeurs de corrélation indiquée. Nous avons exclu le cas complètement indépendant car il n'y a alors pas vraiment d'avantage³ à les combiner. Nous avons inclus le choix positif d'une corrélation légèrement négative.

En pratique, la courbe rendement-risque se situera entre les deux cas extrêmes, très peu réaliste, de corrélation parfaitement positive ou négative. La forme de la courbe en bleu est donc susceptible, en pratique, de varier, de se déplacer, entre les courbes rouge et verte selon les produits offerts⁴.

³ En effet, dans cette situation, le risque global devient égal à $\sigma^2 = X_1^2 * \sigma_1^2 + X_2^2 * \sigma_2^2$. Le risque global (σ) reflète alors directement les risques des deux produits (σ_1 et σ_2) et ne peut plus être réduite à des valeurs inférieures.

⁴ D'autres produits financiers différents auront aussi une courbe de rendement-risque similaire mais pour des valeurs de rendement et de risque différents. Les cas extrêmes resteront linéaires par morceaux et incluront la courbe réglée de façon très similaire à notre exemple. En effet, dans ce cas, la formule du risque comporte un terme négatif réduisant globalement le risque $\sigma^2 = X_1^2 * \sigma_1^2 + X_2^2 * \sigma_2^2 - 2 * X_1 * X_2 * \sigma_1 * \sigma_2 * |\rho_{12}|$

Les courbes indiquent bien que seules les corrélations négatives entre les deux produits permettent de réduire le risque global à un niveau inférieur à chaque produit. La courbe en rouge indique le risque théorique le plus faible possible soit un risque de 0,005, alors qu'initialement il était de 0,1, lorsque vous choisissez d'investir votre 1 000 \$ dans une proportion de 70 % dans le produit #1 et 30 % dans le produit #2. L'optimal entre le rendement-risque serait théoriquement un rendement de 4,4 % pour un risque très faible (0,005).

En pratique, vous avez donc tout avantage à bien regarder la courbe de rendement-risque associée aux produits financiers offerts et à privilégier des corrélations plutôt négatives afin d'amoindrir le risque des produits offerts en les combinant entre eux.

La réduction du risque par la diversification

L'importance de la diversification pour diminuer le risque peut être illustrée théoriquement en considérant un ensemble de N produits financiers ayant tous le même rendement (R) et la même volatilité (σ) avec les mêmes corrélations positives (ρ) entre eux.

Dans ce scénario, le rendement global attendu correspond exactement au rendement (R) de chacun mais le niveau de risque diminue plus N est grand, pour tendre vers un écart-type global correspondant à $\sigma * (\rho)^{0,5}$.

Avec un rendement de 10 %, un écart-type de + 0,25 et une corrélation de + 0,16, pour chaque N-produits financiers, l'écart-type tend 0,1 ($0,25 * (0,16)^{0,5} = 0,25 * 0,4 = 0,1$).

Le risque pourrait être réduit jusqu'à 2,5 fois malgré des corrélations positives plutôt néfastes. La réduction du risque se fait grâce à la diversification des produits financiers.

Conclusion

Ainsi, en pratique, en investissement, il est très important de bien analyser la courbe de rendement-risque de chaque produit financier et de trouver la bonne combinaison de produits financiers afin de réduire votre exposition au risque. Avec, en plus, une bonne diversification, vous êtes en affaires !!

Votre assurance habitation protège-t-elle votre vélo?

Vous êtes adepte de vélo? Que vous pratiquiez ce sport pour le plaisir ou pour votre conscience écolo, votre assurance habitation peut inclure une protection pour votre vélo.



Que couvre cette assurance pour vélo?

Elle protège votre vélo, entre autres, contre le feu, le vol et le vandalisme. Peu importe combien de bicyclettes vous possédez, elles demeurent toutes en sécurité.

Vous remarquez un bris sur votre bicyclette lors du transport dans un véhicule ou sur un support à vélo? La protection s'applique aussi durant le trajet.

De plus, en cas de collision avec un véhicule ou un piéton, cette assurance couvre généralement les biens matériels.

Et si vous causez des dommages à autrui en circulant sur une piste cyclable ou sur la route, votre responsabilité civile est également incluse.

Est-ce obligatoire de détenir une assurance pour votre vélo?

Non, aucune loi ne l'exige. Toutefois, cette assurance peut être bien utile.

Est-ce qu'elle protège vos dommages corporels?

Non, seulement les dommages matériels. Au Québec, si vous êtes victime d'un accident de la route, la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) pourrait payer les frais de soin de santé selon la situation. En dehors de votre province de résidence, mieux vaut se prémunir d'une assurance voyage.

L'assurance vélo en voyage

Vous planifiez un parcours de cyclotourisme en Espagne? Avant le grand départ, vérifiez 2 points importants :

Votre assurance habitation : elle doit inclure une protection pour les vélos. Ainsi, vous serez protégé(e) contre le vol ou les dommages matériels durant le transport en avion ou à l'arrivée.

Votre assurance voyage : elle doit être valide durant tout le séjour. Si vous vous blessez en chemin, les frais pour les soins de santé seront couverts.

Sur quels types de vélos la protection s'applique-t-elle?

TOUS les types. Vérifiez si votre assurance habitation possède un plafond maximal de couverture. Pour les vélos électriques, une limite de vitesse maximale est inscrite au contrat afin que les dommages soient couverts.

Où pouvez-vous rouler en toute sécurité?

Partout! L'assurance habitation protège votre vélo dans votre province de résidence et ailleurs dans le monde. Certaines limitations du contrat pourraient s'appliquer.

Quelques trucs pour éviter le vol

Même si vous détenez une bonne protection, ces conseils vous aideront à réduire les risques de vol :

1. Procurez-vous un cadenas de qualité et utilisez-le dans les endroits publics.
2. Utilisez un burin : cet outil permet de graver votre numéro de permis de conduire sur le vélo. Si on récupère votre vélo après un vol, on peut ainsi vous retrouver plus facilement. Les postes de police prêtent cet outil sans frais.
3. Notez bien le numéro de série unique situé sous le pédalier.
4. Rangez le vélo dans le garage ou le cabanon sous clé durant la nuit.
5. Évitez de le laisser dans un support à vélo sans surveillance durant une longue période.
6. Enregistrez-le sur le site Web 529 Garage, un service de récupération de vélos communautaire. Utilisez son autocollant pour dissuader les voleurs.

Vous ignorez si votre contrat inclut l'assurance pour votre vélo? Contactez votre compagnie d'assurance habitation pour le savoir et pour connaître le montant maximal de la protection.

beneva

ASSURANCE
HABITATION

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. © Beneva inc. 2024 ^{MD} Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva inc. utilisées sous licence.

Les gens
qui protègent
des gens

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

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL



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



Toute
l'équipe du
SPIHQ
vous souhaite
un bel été

ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE

ANCRAGES CANADIENS



HEGEDUS

Division Amcan-Jumax Inc.

*Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957*

ISO 9001: 2015

www.ancragescanadiens.com



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

LE PRIX FIGURES DE L'INDUSTRIE D'ÉLECTRICITÉ CANADA EST REMIS À...

Le 29 avril dernier, un de nos collègues, M. **Barmak Khosravi**, ingénieur en télécommunications et architecte de réseau, a reçu l'un des tout premiers prix Figures de l'industrie d'Électricité Canada.

Au nom du SPIHQ, nous lui transmettons toutes nos félicitations pour ce prix ainsi que pour le travail accompli au sein d'Hydro-Québec.

Voici le lien pour lire l'article complet: [Électricité Canada](#)



Le coin des délégués sociaux

Les délégués sociaux en action

La 3^e édition de la rencontre annuelle des délégués sociaux (DS) du SPIHQ, prévue en présentiel le 4 avril 2024, a été remise à l'automne en raison d'une tempête de neige, la sécurité des participants sur les routes étant la priorité.

Du 6 au 12 mai 2024 se tenait la 73^e édition de la semaine sur la santé mentale de l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM). L'objectif de cette campagne de transformation sociale est de sensibiliser et de modifier les croyances et les perceptions concernant la santé mentale. Cette année, le thème était le pouvoir d'apaisement de la compassion. Un appel à la gentillesse parce que la compassion est humaine.

Les 22 et 23 mai derniers, deux délégués sociaux du SPIHQ ont participé à la 36^e conférence annuelle des délégués sociaux du conseil régional FTQ Montréal métropolitain. Lors de ces deux journées de conférence, des invités ont présenté plusieurs sujets intéressants qui touchent la santé mentale et l'accompagnement lors des retours au travail. De plus, il a été possible d'échanger avec des représentants de différentes compagnies sur les bonnes pratiques d'intervention, d'organisation du travail et de communication.

En terminant, nous vous invitons à créer votre compte sur la plateforme Dialogue, vous sauvez du temps si vous en avez besoin un jour. L'application Dialogue permet d'accéder au programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF), ainsi qu'au service de télémédecine accessibles 24/7, de partout au Canada.

Vos délégués sociaux

CRÉA-MSCR



**PAR MARTIN
CÔTÉ, ING.**

Responsable du comité
CRÉA-MSCR et
membre du comité Jurisdiction

Le comité ad hoc CRÉA-MSCR a été formé en 2019 au sein du SPIHQ, dans la foulée des événements touchant les projets CRÉA (Convergence des Réseaux et Évolution des Automatismes) et, plus tard, MSCR (Modernisation des Systèmes de Conduites du Réseau) de l'entreprise.

Le mandat du comité se lit comme suit:

- Recueillir les préoccupations des membres concernés par les projets CRÉA et MSCR.
- Représenter les membres et suivre l'évolution des projets CRÉA et MSCR pour la modernisation du réseau et des automatismes.
- S'assurer que les ingénieurs connaissent leurs obligations professionnelles liées aux actes réalisés dans le cadre de ce projet et les réalisent adéquatement.
- S'assurer que les actes réservés aux ingénieurs sont exécutés par ces derniers en collaboration avec le comité Déontologie et pratique afin que soit assurée la sécurité et la fiabilité du réseau.
- Faire rapport aux membres des activités du comité.

Le premier mandat du comité ad hoc CRÉA-MSCR fut d'essayer de comprendre pourquoi les projets CREA étaient uniquement des clés en main réalisés par des firmes externes et des équipementiers, dans lesquels les ingénieurs du SPIHQ étaient mandatés uniquement en tant qu'observateurs lors des mises en route.

Le comité a dû rappeler à la gestion CREA que l'expertise des ingénieurs du SPIHQ est unique, ce qui l'a forcée à ramener la quasi-totalité de la conception des nouveaux postes CREA à l'interne.

Pendant ce temps, selon la direction, le projet MSCR était un projet reposant uniquement sur l'expertise du groupe GTN par des non-ingénieurs. Pire, la gestion MSCR avait prévu de faire appel aux ingénieurs que pour la phase des essais.

Le comité a dû rappeler à la gestion MSCR que les ingénieurs doivent participer de bout en bout au processus à partir des exigences

fonctionnelles, ce qui a eu pour effet de forcer la gestion MSCR à nommer des ingénieurs responsables de fonctions et de processus.

Dans les deux cas, on dénote que les rôles et les responsabilités des ingénieurs membres du SPIHQ ont été négligés par Hydro-Québec. Si Hydro-Québec pressent se soustraire de l'obligation d'avoir recours aux ingénieurs en utilisant des encadrements sans la supervision immédiate ou directe d'un ingénieur, la loi sur les ingénieurs ne le permet pas.

Il est primordial pour un ingénieur de garder son indépendance professionnelle en tout temps. De plus, l'ingénieur doit, lorsqu'il considère que des travaux sont dangereux pour la sécurité publique, en informer l'Ordre des ingénieurs du Québec, son client et/ou gestionnaire.

Il est bon de se rappeler qu'avant d'accepter un mandat, l'ingénieur doit tenir compte des limites de ses connaissances et de ses aptitudes ainsi que des moyens dont il peut disposer pour l'exécuter. Au besoin, il peut avoir recours à un ingénieur expert qui va l'accompagner tout au long du processus.

Par exemple, si un ingénieur n'a pas les connaissances pour l'architecture TI, il est de sa responsabilité d'exiger que l'architecture des TI soit faite par ou sous la supervision d'un ingénieur.

Pour terminer, si on écarte l'avis d'un ingénieur dans le cas où celui-ci est responsable de la qualité technique de travaux d'ingénierie, l'ingénieur doit indiquer clairement à son client, par écrit, les conséquences qui peuvent en découler, notamment en termes de fiabilité, de pérennité et de sécurité, en plus de demander une réponse écrite de sa gestion.

Le signalement est donc la première étape d'un processus qui a pour objectif de protéger le public. C'est également la meilleure façon de nous communiquer ce qui vous préoccupe

Source : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/>

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 17 AVRIL 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.

ACCUEIL ET MOBILISATION

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

Le comité a accueilli les membres lors de l'assemblée générale du 3 avril dernier en remettant un cadeau soulignant notre 60^e anniversaire. Il a également préparé le montage de photos souvenirs, le quiz de la pause repas et l'accueil de nos bâtisseurs invités.

Le guide pour les nouveaux militants et le guide du militant seront fusionnés dans une nouvelle mouture.

N'hésitez pas à communiquer avec le comité pour lui transmettre les sujets qui vous intéressent, le comité prépare une formation pour les nouveaux.

AD HOC CRÉA-MSCR

Martin Côté, ing. (responsable)
Martin Ferland, ing.
Cezar Mihut, ing.
Dominic Rivard, ing.

Le comité a rencontré le directeur du programme MSCR et un autre représentant pour présenter son nouveau gabarit de mandat des ingénieurs responsables de processus.

Le comité dénote plusieurs mots qui ne font pas partie du jargon de la Loi sur les ingénieurs tel que participer ou collaborer. Autrement dit, un ingénieur peut superviser, surveiller et/ou encadrer des travaux sous sa supervision.

La gestion MSCR a refusé de changer les mots par ceux proposés par le comité.

CTTA

Thomas Bozon, ing. (responsable)
Christian Bérubé, ing.
Simon Langlois, ing.
César Mihut, ing.
Denis Vézina

Quelques réorganisations ont été annoncées et sont en suivi par le comité. Une importante a eu lieu dans les deux Directions Principales de projets (Construction et production et Construction, transport, postes et lignes).

D'autres réorganisations ont visé le découpage de territoire dans le Développement du potentiel énergétique et évolution des infrastructures (DPEEI), l'ajustement organisationnel dans la Direction Services techniques à la clientèle (DSTAC), l'évolution organisationnelle à la Direction Expertise et Soutien Technique – Postes Interconnexions (DESTPI), changement organisationnel au niveau des responsables Qualité à la Direction Projets Mode Allégé et Programmes (DPMAP).

On vous invite à être attentifs et nous avertir lorsque vous avez des préoccupations.

DÉONTOLOGIE ET PRATIQUE

Charles Gosselin, ing. (responsable)
Khalid Boudribila, ing.
Martin Ferland, ing.
Denis Francesconi, ing.
Billy Lamour, ing.
Pierre Lesage, ing.
Olivier Masson-Lefebvre, ing.
Camelia Dana Nedian, ing.

Le comité paritaire provincial est composé de six Directeurs principaux représentant HQ, six membres du comité du SPIHQ (incluant le parrain) et du président du syndicat. Ce comité a l'autorité nécessaire pour être décisionnel.

Les sous-comité « Surveillance des travaux en distribution », « Attestation » et « mise en route et mise en service » ont eu l'aval du comité provincial pour mettre en œuvre des solutions concrètes par rapport au plan d'action déposé.

Le sous-comité « GTN » a eu peu d'avancement. La partie patronale a réalisé qu'ils avaient des lacunes. Le comité a réitéré la volonté de voir un plan d'action lors de la prochaine rencontre.

Il y a une excellente collaboration par la partie patronale et sommes conscients que les progrès peuvent sembler lents. À noter que la modification ou création d'encadrements et de processus n'est pas une mince tâche.

GRIEFS

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

Depuis le début d'année, le Syndicat a déposé 7 griefs individuels.

En 2023, 18 griefs ont été réglés dans le cadre du protocole d'arbitrage. Depuis le début d'année 2024, le Syndicat a conclu des ententes pour le règlement de 6 griefs.

Nous vous invitons à lire le rapport annuel 2023, celui-ci résume les arbitrages qui ont eu lieu ainsi que les faits saillants.

MODIFICATIONS AUX STATUTS ET AUX RÈGLEMENTS



PAR **DANIEL
BEAULIEU, ING.**

Secrétaire

Lors de l'assemblée générale du 3 avril 2024, les propositions de modifications suivantes aux Statuts et aux Règlements ont été adoptées:

Statut 208 – Causes d'exclusion, de suspension ou de destitution

Statut 303 – Pouvoirs et devoirs de l'Assemblée générale

Statut 703 – Pouvoirs et devoirs du Bureau

Statut 711 – Destitution d'un membre du Bureau

Statut 601 – Comité de Surveillance – Converti en Règlement (512)

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

La numérotation des Statuts a changé à la suite du retrait du Statut 601. Donc, le chapitre 7 devient le chapitre 6 et ainsi de suite.

Assemblée générale du 3 avril 2024

Statut du comité Surveillance

Lors de la dernière assemblée générale le comité Gouvernance et éthique ainsi que le comité Surveillance ont exposé la situation particulière de ce dernier.

En effet, avec l'avènement du conseil d'administration (CA), la structure du comité Surveillance amenait certains risques en regard de la responsabilité des administrateurs et il était souhaitable que les membres apportent une clarification au statut du comité Surveillance. Le comité Gouvernance et éthique a donc proposé la conversion du Statut 601, qui régit le comité Surveillance, en règlement afin de permettre au CA de se doter des moyens qu'il jugera nécessaire pour assurer une gouvernance efficace du SPIHQ.

À la suite de l'adoption de la proposition du comité Gouvernance et éthique par l'Assemblée générale, le comité Surveillance continue d'exister et est régi par le nouveau Règlement 512 qui, pour le moment, est une copie conforme du Statut 601.

Le CA a confié au comité Gouvernance et éthique, la tâche de proposer un plan d'action qui inclut les changements nécessaires afin que les Règlements puissent refléter les besoins de gouvernance et de vérification nécessaires pour notre institution. Les prochaines actions seront entreprises avec les différents acteurs du dossier, selon le plan d'action adopté.

STATUTS

CHAPITRE 2 - GÉNÉRALITÉS

TEXTE ACTUEL	TEXTE MODIFIÉ
<p>STATUT 208 - CAUSES D'EXCLUSION, DE SUSPENSION OU DE DESTITUTION</p> <p>1. Tout membre est exclu automatiquement et sans droit d'appel pour défaut de se conformer aux paragraphes a) ou b) de l'alinéa 1 du STATUT 205 - MEMBRES ET MEMBRES EN RÉGLE des présents statuts.</p> <p>1. Par ailleurs, tout membre peut être suspendu ou exclu pour :</p> <p>a) refus de se conformer aux statuts, règlements, codes applicables ou aux résolutions de l'Assemblée générale, du Conseil syndical et du Conseil d'administration;</p> <p>b) préjudice grave causé aux intérêts du Syndicat.</p> <p>1. Tout militant est automatiquement destitué de ses fonctions syndicales et redevient membre en règle s'il intente un recours judiciaire ou administratif contre le SPIHQ ou un militant en rapport avec l'exercice de sa fonction syndicale. Cela exclut le processus de régie interne prévu par le règlement 901 - PROCÉDURE DE DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ.</p>	<p>STATUT 208 - CAUSES D'EXCLUSION, DE SUSPENSION OU DE DESTITUTION</p> <p>1. Tout membre est exclu automatiquement et sans droit d'appel pour défaut de se conformer aux paragraphes a) ou b) de l'alinéa 1 du STATUT 205 - MEMBRES ET MEMBRES EN RÉGLE des présents statuts.</p> <p>1. Par ailleurs, tout membre peut être suspendu ou exclu pour :</p> <p>a) refus de se conformer aux statuts, règlements, codes applicables ou aux résolutions de l'Assemblée générale, du Conseil syndical et du Conseil d'administration;</p> <p>b) préjudice grave causé aux intérêts du Syndicat.</p> <p>1. Tout militant est automatiquement destitué de ses fonctions syndicales et redevient membre en règle s'il intente un recours judiciaire ou administratif contre le SPIHQ ou un militant en rapport avec l'exercice de sa fonction syndicale. Cela exclut le processus de régie interne prévu aux règlements—par le règlement 901—PROCÉDURE DE DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ.</p>

CHAPITRE 3 - ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

TEXTE ACTUEL	TEXTE MODIFIÉ
<p>STATUT 303 - POUVOIRS ET DEVOIRS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE</p> <p>1. Les devoirs de l'Assemblée générale sont :</p> <p>a) Entériner :</p> <p>Les actes des autres instances syndicales; La nomination des délégués et délégués substitués; Les états financiers; Le rapport des vérificateurs; Le mandat de négociation de la convention collective.</p> <p>b) Approuver :</p> <p>L'enveloppe budgétaire; Le rapport annuel du comité de surveillance; Les moyens de pression; L'entente de principe sur la convention collective.</p> <p>c) Nommer :</p> <p>Les administrateurs; Les membres du Bureau; Les membres du comité de surveillance; Les vérificateurs.</p> <p>1. Les pouvoirs de l'Assemblée générale incluent ceux de toutes les autres instances si elle décide de s'en prévaloir. Ses pouvoirs exclusifs sont:</p> <p>a) Destituer les membres du Bureau; b) Destituer les membres du comité de surveillance.</p>	<p>STATUT 303 - POUVOIRS ET DEVOIRS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE</p> <p>1. Les devoirs de l'Assemblée générale sont :</p> <p>a) Entériner :</p> <p>Les actes des autres instances syndicales; La nomination des délégués et délégués substitués; Les états financiers; Le rapport des vérificateurs; Le mandat de négociation de la convention collective.</p> <p>b) Approuver :</p> <p>L'enveloppe budgétaire; Le rapport annuel du comité de surveillance; Les moyens de pression; L'entente de principe sur la convention collective.</p> <p>c) Nommer :</p> <p>Les administrateurs; Les membres du Bureau; Les membres du comité de surveillance; Les vérificateurs.</p> <p>1. Les pouvoirs de l'Assemblée générale incluent ceux de toutes les autres instances si elle décide de s'en prévaloir. Ses Son pouvoirs exclusifs est sont:</p> <p>a) Destituer les membres du Bureau; b) Destituer les membres du comité de surveillance.</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE MODIFIÉ
<p>STATUT 601- COMITÉ DE SURVEILLANCE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le comité de surveillance est composé d'au moins deux (2) membres et d'au plus quatre (4) membres élus pour un mandat de deux ans par l'Assemblée générale. Ils demeurent en fonction jusqu'à l'élection de leurs successeurs ou jusqu'à ce qu'ils démissionnent. Deux (2) postes sont soumis à l'élection à chaque assemblée générale. Une vacance résultant d'une démission peut être comblée par élection à l'assemblée générale. 2. Les membres du comité de surveillance ne doivent pas être membre du Bureau du Syndicat, responsable d'un autre comité, délégué ou délégué substitut et ils doivent éviter toute situation de conflit d'intérêts. 3. L'Assemblée générale, le Conseil syndical et le Conseil d'administration peuvent mandater le comité de surveillance. Le comité de surveillance peut également agir de son propre chef. 4. Dans le but d'optimiser la gestion du Syndicat, ce comité: <ol style="list-style-type: none"> a) Examine les statuts, les règlements et les pratiques; b) Propose aux instances les modifications appropriées pour une saine gestion; c) Compare nos façons de faire avec des institutions semblables à la nôtre. 5. Dans le but d'éviter des situations de conflits d'intérêts, ce comité traite et dispose de toute proposition relative aux conditions de travail des membres du Bureau. 6. Tous les documents nécessaires à l'accomplissement du mandat du comité de surveillance sont mis à la disposition de ses membres en tout temps et sans préavis. 	<p>STATUT 601- COMITÉ DE SURVEILLANCE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le comité de surveillance est composé d'au moins deux (2) membres et d'au plus quatre (4) membres élus pour un mandat de deux ans par l'Assemblée générale. Ils demeurent en fonction jusqu'à l'élection de leurs successeurs ou jusqu'à ce qu'ils démissionnent. Deux (2) postes sont soumis à l'élection à chaque assemblée générale. Une vacance résultant d'une démission peut être comblée par élection à l'assemblée générale. 2. Les membres du comité de surveillance ne doivent pas être membre du Bureau du Syndicat, responsable d'un autre comité, délégué ou délégué substitut et ils doivent éviter toute situation de conflit d'intérêts. 3. L'Assemblée générale, le Conseil syndical et le Conseil d'administration peuvent mandater le comité de surveillance. Le comité de surveillance peut également agir de son propre chef. 4. Dans le but d'optimiser la gestion du Syndicat, ce comité: <ol style="list-style-type: none"> a) Examine les statuts, les règlements et les pratiques; b) Propose aux instances les modifications appropriées pour une saine gestion; c) Compare nos façons de faire avec des institutions semblables à la nôtre. 5. Dans le but d'éviter des situations de conflits d'intérêts, ce comité traite et dispose de toute proposition relative aux conditions de travail des membres du Bureau. 6. Tous les documents nécessaires à l'accomplissement du mandat du comité de surveillance sont mis à la disposition de ses membres en tout temps et sans préavis.

CHAPITRE 7 – BUREAU

<p>STATUT 703 - POUVOIRS ET DEVOIRS DU BUREAU</p> <p>Les pouvoirs et devoirs du Bureau sont :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Présider les Conseils syndicaux et les Conseils d'Administration b) Élaborer les stratégies et les moyens permettant l'atteinte des objectifs découlant des orientations des différentes instances; 	<p>STATUT 703 - POUVOIRS ET DEVOIRS DU BUREAU</p> <p>Les pouvoirs et devoirs du Bureau sont :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Présider les Conseils syndicaux et les Conseils d'Administration b) Élaborer les stratégies et les moyens permettant l'atteinte des objectifs découlant des orientations des différentes instances; c) <u>Assumer les devoirs du délégué pour toute section où le poste est vacant et veiller au comblement du poste suivant le processus prévu aux règlements.</u>
--	--

TEXTE ACTUEL	TEXTE MODIFIÉ
<p>STATUT 711 - DESTITUTION D'UN MEMBRE DU BUREAU</p>	<p>STATUT 7611 - DESTITUTION D'UN MEMBRE DU BUREAU</p>
<p>1. Seule l'Assemblée générale peut destituer un membre du Bureau du Syndicat de ses fonctions.</p> <p>1. Le Conseil d'administration peut convoquer une assemblée générale extraordinaire ayant pour objet la destitution d'un membre du Bureau du Syndicat. Le membre visé du Bureau du Syndicat est alors automatiquement destitué de son poste jusqu'à ce que l'Assemblée générale se prononce.</p> <p>1. En conformité avec le statut 305 - <i>Assemblée générale extraordinaire</i>, les membres du Syndicat peuvent aussi convoquer une assemblée générale extraordinaire ayant pour objet la destitution d'un membre du Bureau.</p> <p>Dans ce cas, le Conseil d'administration doit se réunir d'urgence au plus tard 10 jours après la réception de la requête par le secrétaire du Syndicat et selon les modalités du règlement 304 - <i>Mode de convocation</i>. Aucun sujet autre que ceux inclus dans la requête ne peut être discuté à ce conseil d'administration. Le membre ayant transmis la requête au Bureau ou un représentant des signataires doit être présent à ce conseil d'administration afin d'en expliquer les motifs. Au moins un des membres du comité Surveillance doit participer à ce conseil d'administration.</p> <p>1. Lors de cette séance, le Conseil d'administration doit voter sur une proposition de destitution immédiate du membre du Bureau visé par la requête. Si cette proposition de destitution est adoptée, ce dernier est alors automatiquement destitué de son poste jusqu'à ce que l'Assemblée générale se prononce.</p> <p>1. Si le huis clos est demandé durant le conseil d'administration, le membre ayant transmis la requête ou le cas échéant le représentant désigné des signataires le remplaçant ainsi que les membres du comité Surveillance en font partie d'office.</p> <p>1. Dans l'éventualité d'une destitution, le Conseil d'administration nomme un remplaçant en conformité avec le Statut 710 - <i>Vacance, indisponibilité ou absence au Bureau</i>.</p>	<p>1. Seule l'Assemblée générale peut destituer un membre du Bureau du Syndicat de ses fonctions.</p> <p>2. Le Conseil d'administration peut convoquer une assemblée générale extraordinaire ayant pour objet la destitution d'un membre du Bureau du Syndicat. Le membre visé du Bureau du Syndicat est alors automatiquement destitué de son poste jusqu'à ce que l'Assemblée générale se prononce.</p> <p>3. En conformité avec le statut 305 - <i>Assemblée générale extraordinaire</i>, les membres du Syndicat peuvent aussi convoquer une assemblée générale extraordinaire ayant pour objet la destitution d'un membre du Bureau.</p> <p>Dans ce cas, le Conseil d'administration doit se réunir d'urgence au plus tard 10 jours après la réception de la requête par le secrétaire du Syndicat et selon les modalités <u>prescrites aux règlements</u> du règlement 304 - <i>Mode de convocation</i>. Aucun sujet autre que ceux inclus dans la requête ne peut être discuté à ce conseil d'administration. Le membre ayant transmis la requête au Bureau ou un représentant des signataires doit être présent à ce conseil d'administration afin d'en expliquer les motifs. Au moins un des membres du comité Surveillance doit participer à ce conseil d'administration.</p> <p>1. Lors de cette séance, le Conseil d'administration doit voter sur une proposition de destitution immédiate du membre du Bureau visé par la requête. Si cette proposition de destitution est adoptée, ce dernier est alors automatiquement destitué de son poste jusqu'à ce que l'Assemblée générale se prononce.</p> <p>1. Si le huis clos est demandé durant le conseil d'administration, le membre ayant transmis la requête ou le cas échéant le représentant désigné des signataires le remplaçant ainsi que les membres du comité Surveillance en font partie d'office.</p> <p>1. Dans l'éventualité d'une destitution, le Conseil d'administration nomme un remplaçant en conformité avec le Statut 710 - <i>Vacance, indisponibilité ou absence au Bureau</i>.</p>

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

TEXTE ACTUEL	TEXTE MODIFIÉ
Les modifications aux Statuts adoptées à l'assemblée générale du 29 mars 2022 seront progressivement appliquées suivant le plan de transition présenté. L'ensemble des modifications seront en vigueur à la suite de l'assemblée générale 2023.	Les modifications aux Statuts adoptées à l'assemblée générale du 29 mars 2022 seront progressivement appliquées suivant le plan de transition présenté. L'ensemble des modifications seront en vigueur à la suite de l'assemblée générale 2023.

RÈGLEMENTS

NOUVEAU RÈGLEMENT

TEXTE ACTUEL	TEXTE MODIFIÉ
	RÈGLEMENT 512 - COMITÉ DE SURVEILLANCE <ol style="list-style-type: none">1. Le comité de surveillance est composé d'au moins deux (2) membres et d'au plus quatre (4) membres élus pour un mandat de deux ans par l'Assemblée générale. Ils demeurent en fonction jusqu'à l'élection de leurs successeurs ou jusqu'à ce qu'ils démissionnent. Deux (2) postes sont soumis à l'élection à chaque assemblée générale. Une vacance résultant d'une démission peut être comblée par élection à l'assemblée générale.2. Les membres du comité de surveillance ne doivent pas être membre du Bureau du Syndicat, responsable d'un autre comité, délégué ou délégué substitut et ils doivent éviter toute situation de conflit d'intérêts.3. L'Assemblée générale, le Conseil syndical et le Conseil d'administration peuvent mandater le comité de surveillance. Le comité de surveillance peut également agir de son propre chef.4. Dans le but d'optimiser la gestion du Syndicat, ce comité:<ol style="list-style-type: none">a) Examine les statuts, les règlements et les pratiques;b) Propose aux instances les modifications appropriées pour une saine gestion;c) Compare nos façons de faire avec des institutions semblables à la nôtre.5. Dans le but d'éviter des situations de conflits d'intérêts, ce comité traite et dispose de toute proposition relative aux conditions de travail des membres du Bureau.



**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 2 633 cotisants en date du 27 mai 2024. De ce nombre, 2 197 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
Philippe	Brouard	Gest. Projets constr. - Trois-Rivières	Centre du Québec/Trois-Rivières
Martin	Lippé	Gest. Projets constr. - Trois-Rivières	Centre du Québec/Trois-Rivières
Abdelghani	Hammadia	Planification de la production	Centre-ville Ouest 1
Daniel	Côté	Expertise énergie	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Frédéric	Melançon	Concept. dév. des offres et prod. aff.3	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Brice Achille	Nzoukeo	Orient et impl Syst charge et intégr RED	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Yannick	Richard	Expertise SCR - Fonctions de base 3	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Eric	Walker	Expertise SCR - Fonctions de base 3	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Simon	Cadieux	C. d#excellence Gest.de projets CRP	Complexe Desjardins 1
Samer	El-Dehaibi	Stratégies et encadrements régionaux	Complexe Desjardins 2
Martin	Payette	Mise en conformité	Complexe Desjardins 2
Philippe	Théault Gauvin	Expertise énergie	Complexe Desjardins 2
Anthony	Gauthier	Travaux 71	La Grande Rivière
Frédéric	Gauthier	Gestion et performance de projets - AS	Laurentides
Franck	Koffi	Conception réseau Dist. Ouest	Laurentides
Majd	Sabbagh	Perf. & sout.- Centrales - Nord-Ouest IV	Laurentides
Yannick	Thiffeault	Gestion et performance de projets - AS	Laurentides
Benjamin	Côté	Évol. et planif. projets de prod. - Nord	Manic/Matap
Jean-François	Bouvette	Expertise Génie Industriel	Mauricie
Mathurin	Fokam Mba	Perf. & sout. - Réseau souterrain T&D	Montréal Est
Anthony	Munoz	Expertise Essais spéciaux - Centrales	Montréal Nord
Sampo Armand	Yao	Ingénierie mesurage	Montréal Nord

Prénom	Nom	Unité structurelle	Section
Julien	Dutilly	Adm. de contrats et réclamations	Place Dupuis 1
Francisco Israel	Beltran	Int. & Ing - Automatismes - Commande	Place Dupuis 2
Jonathan	Houle	Études & int. - Automat. - Orientations	Place Dupuis 2
Simon	Laliberté	Études & int. - Automat. - Orientations	Place Dupuis 2
François	Robert	Analytique avancée du SE	Place Dupuis 2
Istvan Janos	Kadar	Expert. - Méc. élect. Bât. & am. Civils	Place Dupuis 3
Alphonse Marie	Lenga	Expert. - Méc. élect. Bât. & am. Civils	Place Dupuis 3
Pierre-Luc	Gagnon	Sol. Ing. - SCI	Place Dupuis 5
Alexandre	Gauthier	Gest. et performance de projets - PMIVP1	Place Dupuis 6
Florin	Iancu	Gestion et performance de projets - RN	Place Dupuis 6
Sébastien	Mallet	Méthodes de construction	Place Dupuis 6
Benoit	Matte	Coord. technique projets - Production	Place Dupuis 6
Yazid	Sehabi	Adm. de contrats et réclamations	Place Dupuis 6
Bruno	Fiset	Gestion et performance de projets - L	Place Dupuis 7
Martin	Alvarez Sequeda	Conception réseau Dist. Est	Québec-1
Pierre-Frédéric	Giroux	Sol. Ing. - Postes Est (Qc)	Québec-2
Philippe	Tremblay	Int. & Ing - Hydraulique	Québec-2
Carl	Laroche	Expertise Génie Industriel	Richelieu/Beauharnois
Mathieu	Rondeau	Dév. ventes clientèle aff. régionale I	Richelieu/Beauharnois
Simon	Gagnon-Brassard	Gest. Projets construction - Terr. Nord	Saguenay
Jonathan	Davidson-Chaput	Étude & Int. - Hydrologie & hydraulique	Siège Social
Mario Raul	Freitas	Étude & Int. - Géotechnique & structures	Siège Social



Notre force : bien vous connaître

Découvrez des services financiers adaptés à votre réalité professionnelle

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

Desjardins
Caisse Hydro

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU



PAR **DANIEL
BEAULIEU, ING.**
Secrétaire

Au 27 mai, il y avait 2 633 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

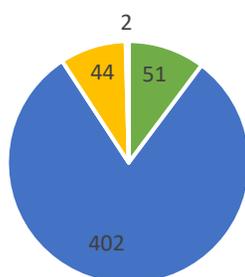
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- 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 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.

	22.02.2023		06.06.2023		21.08.2023		27.11.2023		20.02.2024		27.05.2024	
	Membres	%										
Classe 4 *	2	0%	1	0%	1	0%	1	0%	2	0%	2	0%
Classe 5 *	1	0%	1	0%	0	0%	1	0%	1	0%	1	0%
Classe 6 *	95	4%	92	4%	89	4%	83	3%	78	3%	79	3%
Classe 7 *	76	3%	84	3%	86	3%	90	3%	95	4%	96	4%
Niveau I	227	10%	215	9%	202	9%	203	8%	203	8%	195	7%
Niveau II	1655	67%	1695	68%	1762	68%	1808	70%	1828	70%	1873	71%
Niveau III	375	15%	376	15%	366	15%	370	14%	370	14%	367	14%
Niveau IV	25	1%	25	1%	24	1%	22	1%	22	1%	20	1%
Total	2456		2489		2530		2578		2599		2633	
Hommes	1933	79%	1955	79%	1991	79%	2033	79%	2048	79%	2080	79%
Femmes	523	21%	534	21%	539	21%	545	21%	551	21%	553	21%
Permanents	1990	81%	2082	84%	2140	85%	2193	85%	2240	86%	2273	86%
Temporaires	466	19%	407	16%	390	15%	385	15%	359	14%	360	14%

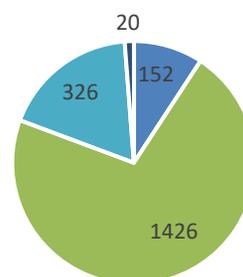
* Ne s'applique qu'aux ingénieurs occupant un poste de chef selon 16.06.1 ou 16.06.2 de la convention collective.

Répartition des niveaux pour les 499 femmes

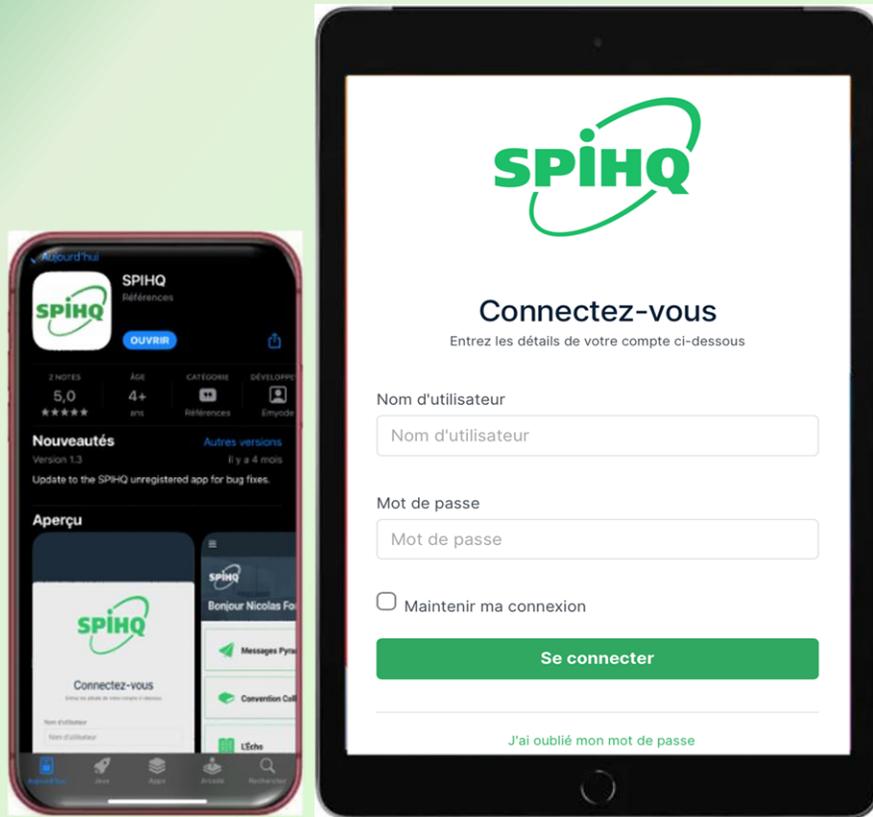


■ N1 - 81 % ■ N2 - 10 % ■ N3 - 9 % ■ N4 - 0 %

Répartition des niveaux pour les 1924 hommes



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



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



VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER AU SEIN DE VOTRE SYNDICAT ?



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

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

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

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

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

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

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

Venez joindre les rangs de l'équipe du SPIHQ !

APPEL À TOUS

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

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

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

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