

L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

ÉDITORIAL :

**PLAN 2035:
EST-CE QU'ON NOUS PASSE
UN SAPIN (DE NOËL) ?**

DÉPLACEMENT SUR LA ROUTE
LA RENTE RRHQ
LA NÉGOCIATION ET LES MOYENS DE PRESSION
LA COTE DE SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS
ASSURANCES 2024-2025



Achetez les outils Swagelok®

Propulsez vos performances industrielles

Profitez d'une précision accrue, de soudures uniformes, et de cintrages impeccables pour réduire les coûts, minimiser les risques de fuite et optimiser la productivité.

PLUS D'INFO ICI

DIFFÉRENTS TYPES DE VALISES POUR LES TRANSFORMATEURS



CINTREUSE DE TUBES MANUELLES ET ÉLECTRIQUES



UNITÉ DE SERTISSAGE MHSU



Prêt à acheter ou besoin d'informations ? Contactez-nous au 514-332-3651 ou par courriel à : info@quebec.swagelok.com

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

Campagne d'affichage Hiver.

Photo : Upperkut/SPIHQ décembre 2024

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
- Automne : Vol. 60 no 3
- Hiver : Vol. 60 no 4

SOMMAIRE

4	ÉDITORIAL : PLAN 2035, EST-CE QU'ON NOUS PASSE UN SAPIN Par le Bureau	17	LA VIOLENCE CONJUGALE EST-CE QUE ÇA ME CONCERNE Par Bernard Bérubé, ing	27	ASSURANCES 2024-2025 RENCONTRE AVEC HQ Par Sébastien Guillon, ing.
5	SI ATTACHATE DORIS Par Isabelle Simard, ing.	19	FORMATION MYTHE OU RÉALITÉ? Par Annie-Claude Thériault, ing. Et Siham Lotfane, ing.	32	DÉLÉGUÉS SOCIAUX EN ACTION
7	MICROSOFT TEAMS BIEN PLUS QU'UN LOGICIEL DE MESSAGERIE Par Gérard Brunelle, ing.			33	ÉCHOS DES COMITÉS
				35	BIENVENUE PARMI NOUS Par Daniel Beaulieu, ing.
				37	RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU Par Daniel Beaulieu, ing.
11	DÉPLACEMENTS SUR LA ROUTE PAS DE RISQUE À PRENDRE Par Pierre St-Laurent, ing.	21	LA NÉGOCIATION ET LES MOYENS DE PRESSION Par Louis Champagne, ing., FIC.		
12	VERGLAS EN VUE Beneva	23	LA COTE DE SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS Par Gérard Brunelle, ing.		
13	LA RENTE RRRHQ Par Sébastien Guillon, ing.	25	TOURNÉE DU BUREAU 2024 Par Simon Langlois, ing.		

Photo :
UPPERKUT / SPIHQ



PLAN 2035: EST-CE QU'ON NOUS PASSE UN SAPIN (DE NOËL) ?

Au début de 2024, il ne faisait pas de doute que le Père Noël énergétique allait être fort généreux! L'ex-ministre Fitzgibbon, et à sa suite notre PDG, auront fait pleuvoir de leur traîneau des promesses de mégawatts à travers tout le Québec. Avec l'électrification des transports et de l'industrie lourde, on nous promettait Noël à l'année, d'autant plus que les tarifs demeureraient plafonnés à 3% pour les clients résidentiels. Tout comme les enfants ne se questionnent pas à savoir comment on peut faire voler un traîneau avec des rennes, on ne semblait pas trop se bâdrer à Québec ou aux derniers étages du siège social de savoir comment on pourrait livrer une telle commande.



Déformation professionnelle peut-être, tout cela semblait un enjeu comptable ou politique davantage qu'un problème technique. Mais voilà, quelques indices nous laissent croire que la réalité reprend ses droits...

Comme un enfant réalisant avec déception que sous le costume du Père Noël se cachait son oncle dans les partys de famille, on dirait que plusieurs déchantent. Au premier chef, M. Sabia lui-même, qui aura critiqué les visées du « superministre » déchu en commission parlementaire, comme plusieurs autres intervenants d'ailleurs! Puis, celle qui a repris le rôle de la « Mère Noël énergétique », Christine Fréchette, tempérait aussi récemment les attentes, évoquant quant à elle l'arrivée de Donald Trump à la

Maison-Blanche. Est-ce pour cela que le projet de loi 69 n'a toujours pas été étudié à l'Assemblée nationale? Notre voisin ayant toujours eu la tentation du protectionnisme, on se demande si ce n'est pas là une excuse pour masquer d'autres inquiétudes.

Les ingénieurs d'Hydro-Québec se sont toujours montrés prudents face à ce genre d'idée de grandeur; c'est qu'ils en ont vu d'autres depuis plus de 60 ans! Au SPIHQ, nous avons depuis le début soutenu l'idée que rien de tout cela ne pourrait se faire sans l'apport de nos membres, mais jusqu'ici personne n'a l'air de vouloir nous écouter. Au contraire, les membres de la haute direction semblent commettre les mêmes erreurs que leurs prédécesseurs : chercher des solutions dans des brassages de structure et l'empilage de réorganisations, ainsi que dans la microgestion des employés. À telle enseigne que semble se dessiner, dans ce moment charnière, un conflit de travail majeur avec ses employés. Alors que le SPIHQ se retirait de la négociation ce printemps, 4 syndicats se sont maintenant dotés de mandat de grève.

Nous mettrons donc sur notre liste de cadeaux pour la prochaine année une convention nous accordant des conditions de travail justes et équitables qui reconnaissent notre professionnalisme. Les ingénieurs du SPIHQ n'ont pas à se faire dicter sans raison comment et où, réaliser leur travail. Nous avons toujours répondu présent lorsque notre expertise est nécessaire et nous continuerons de le faire si la haute direction nous traite avec le respect que nous méritons. Espérons que la « Mère Noël énergétique » réalisera rapidement que pour pouvoir compléter sa tournée de cadeaux avec succès dans les prochaines années, elle ne doit pas rester coincée dans la première cheminée visitée, mais laisser sous le sapin un présent bien mérité à ceux qui peuvent opérer la transition énergétique.

Sur ce, Joyeuses fêtes à tous, au plaisir de vous retrouver en pleine forme en 2025!



NICOLAS
CLOUTIER, ING.
Président



SIMON
LANGLOIS, ING.
1^{er} vice-président



GÉRARD
BRUNELLE, ING.
2^e vice-président



DANIEL
BEAULIEU, ING.
Secrétaire



MARTIN
BERNATCHEZ, ING.
Trésorier

SI ATTACHANTE DORIS



PAR **ISABELLE**

SIMARD, ING.

Responsable des comités
Accueil et mobilisation et
Communications et formation
syndicale

*Vous devez faire confiance à quelque chose –
votre instinct, votre destin, votre vie, votre karma, peu importe*
-Steve Jobs

Les films d'animation de Walt Disney et des Studios Pixar sont moins anodins qu'il n'y paraît. À l'instar des aventures de Tintin qui ont bercé plusieurs enfances comme la mienne, ces films prennent souvent un second sens au fil des écoutes. Vous savez, mêmes adultes il n'est pas interdit de les écouter aussi, et d'ailleurs je vous le recommande!

Un des plus populaires de l'enfance de mes filles était Trouver Némó. Essayez de l'écrire et le correcteur automatique va vous changer Némó pour Négo! Mais non, je ne vous parlerai pas de Négo dans mes vœux pour la nouvelle année, j'irai avec un sujet plus doux!

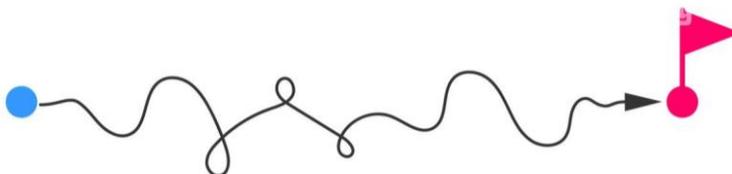
C'est le titre DVD le plus vendu de tous les temps (plus de 40 millions d'exemplaires vendus en 3 ans!) et le film tout public le plus rentable pendant 7 ans. Il a remporté l'Oscar du meilleur film d'animation en 2004; je me suis dit qu'il y avait là matière à réflexion.

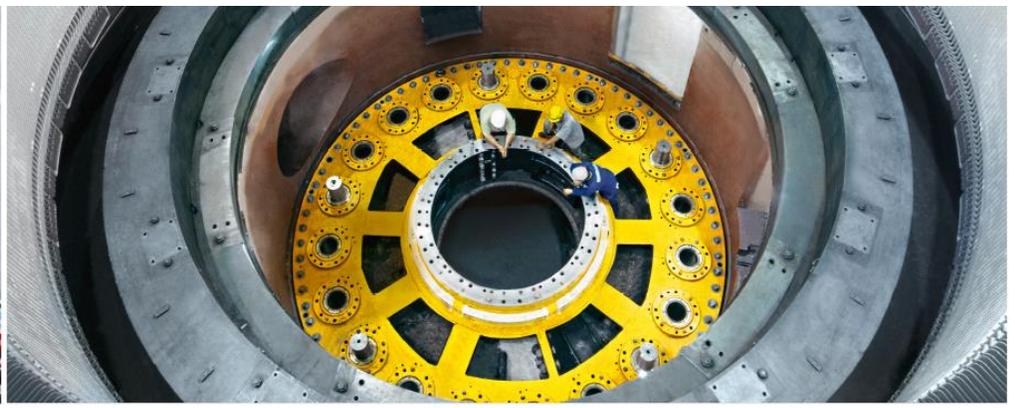
Trouver Némó, c'est une histoire d'aventures et d'amitiés, une description qui pourrait servir de titre à plusieurs biographies. Le film raconte la quête de papa Marlin pour retrouver son fils unique Némó après que ce dernier ait été enlevé par un dentiste. Le poisson chirurgien Doris accompagne ce papa désespéré au fil de son voyage océanique vers Sydney. Elle souffre d'un trouble de mémoire immédiate : elle n'arrive jamais à se souvenir du prénom du petit disparu. Tour à tour, elle le nomme Chico, Fabio, Bingo, Harpo (ce n'est pas par hasard, ce sont les prénoms des Marx Brothers du cinéma), et enfin Elmo (une référence au personnage du 1, rue Sesame). Pourtant, c'est elle qui permettra la réunion du père et du fils.

Ses pertes de mémoire conduisent le duo dans plusieurs aventures cocasses ou dangereuses, mais la très sociale Doris ne perd pas son but de vue. Plusieurs fois au cours de leur périple, Marlin doute et se décourage, mais l'optimiste Doris réussit à le convaincre de poursuivre. Disons quand même qu'on le comprend Marlin; pas évident de sortir d'une rencontre d'écoute pour requins qui ont bien du mal à respecter leur engagement à ne plus manger de poissons, ni d'un banc de méduses, ni d'échapper à une baleine bleue qui les espérait pour déjeuner (pour ne nommer que ça!). Ils se blessent même parfois, mais ils continuent.

Malgré les mésaventures, le chemin est agréable et Marlin comprend que Doris est une alliée précieuse; la complicité est palpable entre les deux aventuriers. Doris devient indispensable et la confiance qu'il a en elle pousse Marlin à persévérer aussi longtemps qu'il faut pour retrouver son fils.

Mon souhait pour vous en 2025 : permettez-vous des distractions en chemin et restez ouverts à l'aventure. Vous atteindrez quand même votre but et le chemin sera plus agréable : Doris est si attachante!





Votre partenaire pour une plus grande fiabilité

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

Avec une gamme complète de produits et services en hydroélectricité, Voith continue de travailler en collaboration avec les ingénieurs d'Hydro-Québec sur les groupes turbine-alternateur après en avoir complété plusieurs au cours des 20 dernières années. Alors que le développement et le maintien de technologies fiables et robustes pour vos projets sont au cœur de ce que nous faisons, nous sommes surtout fiers de la confiance que vous placez en Voith.

www.voith.com

VOITH



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

MICROSOFT TEAMS... BIEN PLUS QU'UN LOGICIEL DE MESSAGERIE INSTANTANÉE !



PAR **GÉRARD
BRUNELLE, ING.**
2^e vice-président

À l'automne dernier, j'ai eu le privilège d'aller à votre rencontre à l'occasion des différents dîners de la tournée du Bureau. Je vous ai parlé des différentes mesures qu'une entreprise comme Hydro-Québec se doit d'implanter afin de renforcer la sécurité de ses infrastructures informatiques et de télécommunications. Ces mesures incluent une surveillance intensive du comportement numérique des employés qui utilisent les outils technologiques appartenant à l'entreprise.

Naturellement, la majorité des membres qui nous contactent vivent des situations problématiques au niveau des relations de travail. Nous sommes appelés à traiter des dossiers qui se produisent à l'extrême du spectre de l'utilisation habituelle des outils technologiques d'Hydro-Québec. Il faut mettre en contexte que les outils technologiques de l'employeur sont à notre disposition afin que nous remplissions nos obligations professionnelles. Encore une fois, nous vous recommandons de restreindre au maximum l'utilisation des outils de l'employeur à des fins personnelles.

Cet article ne vise pas à porter un jugement sur le comportement de nos membres ni sur celui de l'entreprise. Il n'est pas question de vous affoler, mais de vous communiquer des informations provenant du domaine public ayant pour buts la prévention et la dissuasion de mélanger « travail et plaisir ».

À mon sens, la dissuasion est un outil aussi important que la répression. Je fais référence au principe des radars photo sur nos routes. Ceux-ci sont annoncés longtemps en avance. Pourquoi les annoncer si le but primaire est de distribuer des constats d'infraction ?

Dans un contexte de pandémie, un logiciel d'apparence anodine a fait son apparition sur les postes informatiques et sur les téléphones d'Hydro-Québec. Microsoft Teams « est une plateforme collaborative personnalisable¹ ». Elle intègre la messagerie instantanée, la visioconférence, la planification de réunions, le partage de courriels, contacts et fichiers. Teams est au cœur des produits de l'écosystème de Microsoft dont font partie Windows, Office 365, SharePoint et Yammer pour ne nommer que ceux-ci.

J'ai utilisé l'expression « logiciel d'apparence anodine » parce que Teams est en fait beaucoup plus qu'un logiciel de messagerie et visioconférence. Teams est également un substitut technologique au bon vieux patron qui regarde par-dessus les épaules des employés afin de voir ce qu'ils font. Avec la différence que plusieurs employés sont maintenant simultanément en présentiel, en télétravail et parfois dans une unité en multi-QG. La conjonction de ces trois réalités est que les gestionnaires ont moins de supervision directe sur l'utilisation des outils informatiques de l'entreprise par leurs employés.

Qu'est-ce qu'un employeur peut surveiller avec Teams ?

L'énumération des pages de données de surveillance qui peuvent être enregistrées et historisées se résume à l'intégralité des appareils connectés et des données qui transigent avec Teams sans oublier son intégration dans Windows, Office 365, OneDrive et SharePoint.²

Qu'est-ce que l'historisation et l'analytique des données ?

L'historisation des données est l'archivage de celles-ci en fonction du temps, d'occurrences d'événements, d'incidents ou de n'importe quelles circonstances pertinentes à la conservation et l'analytique des données.

L'analytique des données produit des informations nouvelles qui synthétisent et simplifient l'analyse des données historisées à large échelle.

Quels sont les objectifs actuels et futurs d'une entreprise avec l'analytique des données ?

À court terme, l'analytique des données soutient l'application du Code d'éthique des employés et la politique de gouvernance en cybersécurité d'une entreprise. Ces politiques et règlements assurent la protection des données de l'entreprise, la protection de son image, le maintien du lien de loyauté de ses employés sans oublier le plus important la continuité du service rendu à ses clients, etc. Comme exemples concrets, prévenir et contrer l'exfiltration de données sensibles aux opérations et à la sécurité (ex. NERC), les propos tenus par un employé qui pourraient nuire à l'image de l'entreprise, le vol, la corruption, le vandalisme, les pannes occasionnées par le cyberterrorisme et bien plus encore.

À moyen et long terme, une entreprise utilisera l'analytique des données et l'intelligence artificielle pour automatiser, étendre et améliorer la prévention et la détection d'incidents, mais également pour avoir une meilleure connaissance de la productivité de ses employés. Voilà le rêve ou le cauchemar de George Orwell³ qui deviennent de plus en plus notre réalité !

Le Score d'adoption Microsoft

Les problèmes de productivité d'un employé se matérialisent par le vol de temps, le présentéisme, les initiatives personnelles et d'autres comportements similaires. Contrairement à la croyance populaire, tous les gestionnaires n'ont pas accès aux données de surveillance de leurs employés, qui plus est dans les grandes entreprises. Quand un gestionnaire soupçonne un problème de productivité avec l'un de ses employés, il fait un signalement aux ressources humaines. Ces derniers enclenchent un processus d'enquête qui implique plusieurs acteurs, dont les conseillers en cybersécurité et les enquêteurs de la sécurité corporative. Une tierce partie est souhaitable afin de résoudre un problème éventuel.

Le processus d'enquête n'est pas biaisé de manière positive ou négative par la subjectivité des gestionnaires qui sont humains après tout. Lorsque l'enquête progresse ou qu'elle se conclut, le gestionnaire reçoit le sommaire des résultats et les conclusions. Le processus d'enquête implique une bonne quantité d'analyses qui ne sont pas automatisées. Pour une grande entreprise, la capacité de réaction aux incidents menant à une enquête n'est alors pas en équilibre avec le nombre grandissant d'incidents en lien direct avec l'utilisation croissante des outils technologiques.

Des outils comme le Score d'adoption Microsoft⁴ sont proposés aux entreprises afin d'automatiser la mesure et l'analyse d'indicateurs sur les comportements de sécurité, mais également de productivité des employés et ce à large échelle. Ces outils sont proposés aux entreprises afin de minimiser la subjectivité et l'erreur humaine dans un contexte de « transformation numérique ».

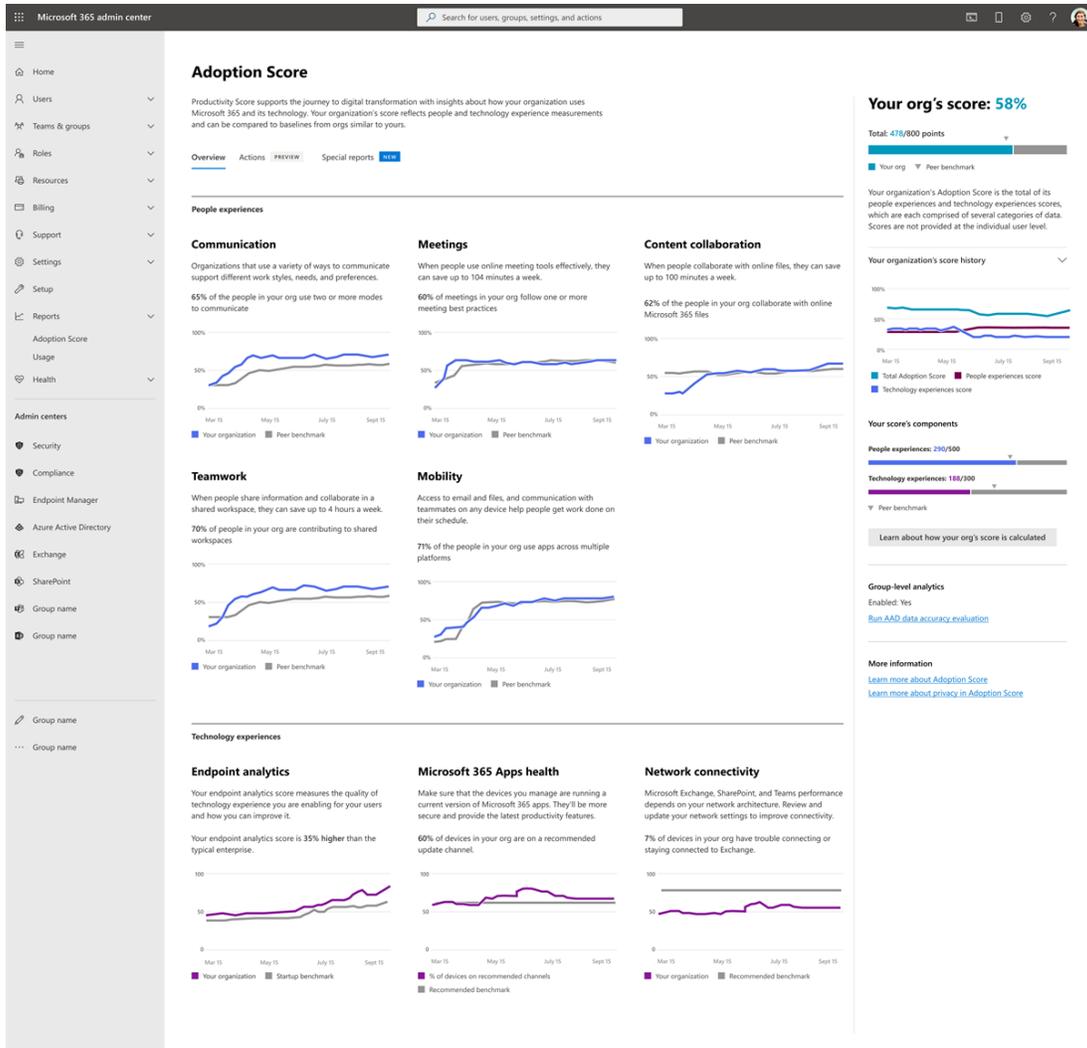
Outre cette rhétorique, des « scores » ou cotes de sécurité et de productivité sont calculés avec les données numériques des employés.

Le Score d'adoption de Microsoft est composé des catégories suivantes :

- Communication (100 points)
- Réunions (100 points)
- Collaboration sur du contenu (100 points)
- Travail en équipe (100 points)
- Mobilité (100 points)
- Analyse des points de terminaison (100 points)
- Connectivité réseau (100 points)
- Intégrité de Microsoft 365 Apps (100 points)

Total possible = 800 points

De beaux rapports, personnalisés à la réalité d'une entreprise, sont générés au niveau individuel ou collectif :



Maintenant la question qui tue :

D'où proviennent les données utilisées dans le calcul du résultat de la cote de productivité ?

Nous savons que les données utilisées dans le calcul de la cote de productivité proviennent des logiciels de l'écosystème Microsoft dont Teams. Ce que nous ignorons est à quel degré cette possibilité technologique est utilisée par Hydro-Québec et surtout comment l'entreprise l'utiliserait à l'égard de ses employés.

En terminant, le SPIHQ ne possède pas d'information indiquant qu'une cote de productivité semblable au Score d'adoption Microsoft est en préparation ou en application chez Hydro-Québec. Cependant, nous savons qu'une cote de sécurité est à l'essai. Ceci fait l'objet d'un autre article dans cette édition. La Direction nous a mentionné que cette cote principalement axée sur les comportements de cybersécurité ne sera pas la source de mesures disciplinaires envers nos membres. Nous continuons de suivre ce dossier avec une attention particulière. N'hésitez pas à communiquer avec le SPIHQ à ce sujet.

Références :

- [1 https://fr.wikipedia.org/wiki/Microsoft_Teams](https://fr.wikipedia.org/wiki/Microsoft_Teams)
- [2 https://learn.microsoft.com/fr-ca/microsoftteams/teams-analytics-and-reports/teams-reporting-reference](https://learn.microsoft.com/fr-ca/microsoftteams/teams-analytics-and-reports/teams-reporting-reference)
- [3 https://fr.wikipedia.org/wiki/1984_\(roman\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/1984_(roman))
- [4 https://learn.microsoft.com/fr-ca/microsoft-365/admin/adoption/adoption-score?view=o365-worldwide](https://learn.microsoft.com/fr-ca/microsoft-365/admin/adoption/adoption-score?view=o365-worldwide)
- [5 https://learn.microsoft.com/en-us/microsoft-365/media/prodscore-landing.png?view=o365-worldwide](https://learn.microsoft.com/en-us/microsoft-365/media/prodscore-landing.png?view=o365-worldwide)

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

LIQUITECK



DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES ET DE PIÈCES

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



CENTRE DE SERVICE ET DE RÉPARATION AUTORISÉ

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

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL



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



DÉPLACEMENTS SUR LA ROUTE : PAS DE RISQUE À PRENDRE !



PAR PIERRE

ST-LAURENT, ING.

Membre du comité
Santé et sécurité

Lorsque vous devez vous déplacer dans le cadre de votre travail à Hydro-Québec, il est important de s'assurer que le véhicule fourni est en bon état et qu'il est adapté aux conditions de la route. Certains ingénieurs ont vécu des situations à potentiel de gravité élevée parce que le véhicule fourni était soit défectueux ou simplement mal adapté à l'usage qu'ils devaient en faire. Cela est particulièrement important dans le cas des routes isolées et des chemins forestiers. À ces endroits, les conditions de la route sont très variables et les camions de transport de bois circulent vite et souvent au milieu du chemin. Cela demande une conduite vigilante, un véhicule en ordre, bien adapté et avec tous les accessoires de communication et de sécurité requis.

Par exemple, sur une route isolée en hiver, un petit camion, même s'il est 4x4, n'est peut-être pas satisfaisant et un véhicule plus gros et avec certains accessoires de sécurité est requis.

Selon le cas, des équipements supplémentaires sont nécessaires. En voici quelques exemples :

- Éclairage supplémentaire pour une meilleure visibilité, surtout en hiver où les journées sont courtes.
- Drapeaux ou fanions avec mâts surélevés pour que le véhicule soit plus visible en cas de nuage de poussière ou de neige.
- Pneus d'hiver à crampons ou à clous. Portez une attention particulière sur l'état des pneus d'hiver si c'est un véhicule sur lequel ils sont conservés à l'année, c'est une pratique courante chez Hydro-Québec.
- Système de repérage SPOT, système de communication mobile FM, CB ou cellulaire. Le moyen de communication doit être adapté à la couverture dans le secteur où vous vous rendez.
- Est-ce qu'un plan de route est nécessaire, une liste de contacts joignables en cas d'urgence ?

Responsabilité d'Hydro-Québec

Il est important de rappeler que la responsabilité d'assurer à l'employé un équipement de protection adéquat et des conditions sécuritaires incombe à l'employeur. En cas de doute, n'hésitez pas à en parler à votre gestionnaire et à exiger des directives claires. Malheureusement, il arrive que certains gestionnaires soient encore mal informés ou mal outillés sur ce sujet. Le comité santé et sécurité du SPIHQ est toujours disponible pour vous aider.

En dernier lieu, si vous avez des craintes raisonnables que les conditions matérielles ou météorologiques rendent un déplacement dangereux, n'hésitez pas à l'annuler ou le replanifier. C'est votre vie qui pourrait être en jeu !

Une page intranet destinée à la conduite sur chemins forestiers sera disponible en 2025 sur le portail Santé et sécurité d'Hydro-Québec.

D'ici là, il est possible de consulter certains documents à ce sujet :

Hydro-Québec

https://video.hydro.qc.ca/2020/hqp/20200227_hqp_2019V056_des_routes_securitaires_affaire_tous_138_360P.mp4

CNESST

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/deplacements-en-foret.pdf>

Bonne route!

Verglas en vue : faites fondre les risques en assurance habitation



Chaque hiver on a droit à des pluies verglaçantes au pays. Et certaines laissent plus de traces que d'autres. D'ici le prochain épisode de verglas, faites une tournée avec nous :

- des risques liés à cette condition météorologique
- de ce que notre assurance habitation couvre en cas de dommages matériels
- de ce que vous pouvez faire pour les prévenir

Qu'est-ce que mon assurance couvre?

Voici ce qui est inclus dans les contrats de Beneva, en lien avec le verglas :

Les dommages causés par le verglas ou par un arbre, une branche, un poteau, un câble qui tombe sur un bien assuré (maison, condo, cabanon, clôture...)

Les frais de subsistance

Si votre maison devient inhabitable en raison des bris liés au verglas, nous payons vos frais de subsistance (ex. : nuitées à l'hôtel, repas) pour le temps nécessaire à sa remise en état. Le remboursement varie en fonction du montant prévu à votre contrat.

On vous dédommage aussi si les autorités civiles interdisent l'accès aux lieux ou vous ordonnent de les évacuer. Dans ce cas, vos dépenses seront couvertes pour un maximum de 14 jours.

Gardez tout!

Vous devez conserver vos factures pour effectuer une réclamation.

La perte de revenus locatifs

Les caprices du climat vous ont fait perdre des revenus en location? Pour ça aussi, on pourrait vous dédommager.

Le contenu du frigo et du congélateur en cas de panne de courant

Le verglas entraîne parfois des pannes de courant. Quand ça dure, le contenu de votre réfrigérateur et de votre congélateur est à jeter. Notez que vos pertes (plats cuisinés, viandes, fromages, etc.) sont couvertes. Prenez des photos de la nourriture périmée.

Infiltrations dues au verglas : couvertes ou pas?

Ça dépend des options que vous avez ajoutées à votre assurance habitation. La plupart du temps, les protections contre les dommages faits par l'eau restent facultatives.

Comment réduire les risques d'ici un futur verglas?

- Taillez vos arbres. Assurez-vous qu'aucune branche ne tombera sur votre maison ou sur des fils.

- Prévoyez une trousse d'urgence 72 heures. Elle devrait réunir :
 - de l'eau potable
 - des chandelles et des allumettes, ou bien un briquet
 - une lampe de poche et des piles
 - des provisions non périssables et un ouvre-boîte manuel
 - des produits d'hygiène et de premiers soins

Comment réagir pendant le verglas?

- Garez votre voiture à l'écart des arbres, des poteaux et des fils.
- Faites déneiger ou déglacer la toiture lorsque requis. Vous devez effectuer le travail vous-même? Servez-vous d'une pelle à manche télescopique de préférence à une échelle.
- Vérifiez si la glace bloque vos gouttières et vos descentes pluviales : l'eau doit pouvoir s'écouler.
- Appliquez des produits abrasifs sur le trottoir, dans votre allée et dans vos escaliers pour prévenir les chutes et les blessures.
- Si vous vous attendez à une panne de courant, débranchez vos appareils à l'exception de votre frigo et de votre congélateur; vous éviterez les surcharges.

Restez de glace devant la menace!

Vous ne pouvez pas deviner quand le prochain épisode de verglas aura lieu. Sauf que vous pouvez le prévoir pour minimiser les risques et les désagréments.

Et si votre propriété subit quand même des dommages, photographiez-les et faites-nous signe pour du renfort.

beneva

ASSURANCE
HABITATION

Les gens
qui protègent
des gens

LA RENTE RRHQ – TOUTE LA SOCIÉTÉ EN PROFITE !

IMPACT DES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉTERMINÉES SUR LA SOCIÉTÉ



PAR **SÉBASTIEN
GUILLON, ING.**

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

Nous avons souligné à de nombreuses reprises¹ les avantages de notre régime de retraite d'HQ (RRHQ) qui est de type à prestations déterminées (PD), c'est-à-dire qu'il garantit une rente de retraite prévisible et connue d'avance, ainsi que rappelé l'excellence reconnue mondialement du système de retraite canadien ([voir L'Écho de Printemps 2023](#)). Les effets positifs de ce type de régime sont à nouveau appuyés dans de récents articles/documents :

- A. dans un article de La Presse (intitulé « Le bonheur est dans la rente garantie ») en juillet 2024.
- B. dans une brochure (intitulée « Les avantages des régimes de retraites pour les employeurs ») et dans une revue de la littérature (intitulée « Les impacts économiques et sociaux des régimes de retraite : un aperçu de la littérature sur la question ») de l'Observatoire de la Retraite en juin 2024.
- C. dans un résumé (intitulé « Les investissements des caisses de retraite soutiennent la productivité ») dans Avantages le 3 juin 2024 et l'étude de recherche associée (intitulée « The Four Ways Through Which Pension Funds Increase the Productivity of Firms They Invest In ») de l'ICPM (International Centre for Pension Management) le 16 mai 2024.

Cet article vise à vous présenter les nombreux apports positifs de ce type de régime sur l'économie, la finance, la productivité dans l'entreprise, la qualité de vie des employés, le bien-être des employés et le montant de la retraite. Autrement dit, comme vous allez le constater avec ce type de régime de retraite, tout le monde en profite et ça fait l'envie de bien des pays !

Régime à prestations définies (PD) vs à cotisations déterminées (CD)

Il existe deux grandes catégories de régime de retraite :

- le régime à prestations déterminées (PD) : il procure un revenu de retraite déterminé à l'avance, calculé en fonction de vos années de service, votre salaire et votre âge à la retraite. C'est un régime où votre cotisation varie selon la santé financière et actuarielle du régime mais pas la valeur de votre rente de retraite qui est fixée d'avance et financée à travers un fonds de retraite. C'est ce régime qui s'applique à Hydro-Québec.
- le régime à cotisations déterminées (CD) : il procure un revenu de retraite qui n'est pas fixé à l'avance, qui varie selon vos cotisations, les cotisations de l'employeur et le rendement de vos placements. Le montant de vos cotisations annuelles et celles de l'employeur est prédéfini. Généralement, c'est vous qui décidez comment placer votre argent. C'est le rendement de vos placements qui détermine votre revenu de retraite.

En résumé, le régime PD fournit un revenu de retraite prévisible mais une cotisation variable tandis que le régime CD fournit un revenu de retraite variable mais une cotisation fixe. Au contraire du régime PD, le revenu de retraite provenant d'un régime CD est plus sensible aux aléas des marchés financiers et permet difficilement de se prémunir contre les risques financiers typiques à la retraite (voir article « 5 Risques financiers à la retraite » de l'Écho, [Hiver 2023](#)).

Gains des régimes PD selon Observatoire de la retraite (B) - revue de la littérature

La revue de la littérature indique que « (...) les régimes de retraites à prestations déterminées jouent un rôle important dans l'économie des provinces et du Canada. Ils ont aussi un impact social non négligeable. Cet impact a une valeur et peut être quantifié. Les régimes et caisses de retraite ont aussi un impact sur les marchés financiers en améliorant leur stabilité. »

1 Voir les articles suivants publiés dans le journal L'Écho : « Abandonner un régime de retraite PD comme le RRHQ peut coûter très cher ! » ([Printemps 2024](#)), « Les apports positifs du RRHQ dans les bilans financiers annuel d'HQ » ([Automne 2023](#)), « Régime de retraite RRHQ vous en avez plus pour votre argent ! » – Étude canadienne ([Printemps 2023](#)) et Étude américaine ([Été 2022](#)).

Effets sur l'économie

Différentes études portent sur les effets sur l'économie. Les principaux effets sur l'économie sont les suivants :

- Augmente le PIB (Produit Intérieur Brut)
- Supporte des emplois
- Génère des revenus pour les gouvernements
- Produit des retombées économiques à travers le versement des rentes

Illustrons ces impacts en termes de chiffres en prenant l'exemple des régimes du secteur public des 10 provinces canadiennes (principalement de type PD). Les résultats de ces régimes sont les suivants :

- Augmente le PIB de 82 milliards ou 3,6 % de l'économie canadienne;
- Supporte 877 100 emplois;
- Génère 21,4 milliards de dollars de revenu pour les gouvernements;
- Engendre des retombées économiques de 16,72 \$ pour chaque tranche de 10 \$ de rente.

Les effets positifs sur l'économie des régimes de retraite sont ainsi majeurs. Leur influence est considérable sur notre économie.

Effets sur la qualité de vie – satisfaction de la vie

Les avantages positifs sur la qualité de vie ou satisfaction de la vie sont indéniables. Par exemple pour le secteur public de l'Alberta, « les retraités, tout comme les personnes salariées bénéficiant d'un régime PD, affichent une meilleure satisfaction envers leur santé, vivent moins de stress, ont plus de loisirs, etc. Que les personnes ayant un régime CD ou aucun régime. » De plus, « les retraités d'un régime PD ont 24 % plus de satisfaction envers la vie que les retraités n'ayant pas eu de régime. »

Effets sur les marchés financiers

Rappel - Objectif d'une caisse de retraite

L'effet sur la finance des caisses de retraite peut paraître surprenant à première vue. Il faut comprendre l'objectif des caisses de retraite, précisé dans un article de La Presse intitulé « Quel est l'objectif d'une caisse de retraite » publié le 12 mars 2024.

« Les caisses de retraite ont pour objectif d'aider à assurer l'avenir financier des travailleurs canadiens en leur versant les prestations de retraite promises à un coût raisonnable. Ces prestations proviennent de deux sources. D'une part, les travailleurs canadiens et leurs employeurs cotisent pendant des dizaines d'année à des caisses de retraite, sous la promesse d'une sécurité financière au moment de la retraite. La deuxième

source, qui est de loin plus importante, vient du fait que les caisses de retraite aident à tenir cette promesse en produisant les rendements de placement requis. Environ 80 % des prestations de retraite versés aux retraités proviennent des rendements de placement. »

Cela signifie des sommes gigantesques à investir à long terme. Par exemple, la caisse de retraite d'Hydro-Québec gère près de 30 milliards de dollars d'actif financier. Les grandes caisses de retraite investissent ainsi d'énormes montants d'argent sur de longue période. En 2021, les actifs des régimes de retraites représentaient près de 166 % du PIB du Canada (C).

Stabilise les marchés financiers

Les caisses de retraite contribuent à la stabilité des marchés financiers grâce à leur horizon de placement stable à long terme. La volatilité des marchés financiers provenant de la recherche de performance à court-terme est ainsi réduite. Les caisses peuvent aussi investir de façon indépendante voire inverse au cycle économique ce qui semble avoir des effets de stabilité sur le système.

Gains des régimes PD selon Observatoire de la retraite (B) – brochure

La brochure de l'Observatoire de la retraite indique les avantages des régimes de retraite pour les employeurs. Les compagnies qui offrent un régime PD peuvent voir :

- Améliorer leur productivité;
- Améliorer la rétention et l'attraction de personnel;
- Maximiser les déductions fiscales;
- Prévenir le stress financier des membres du personnel.

Ce n'est en effet pas une grande surprise qu'un meilleur régime de retraite dans une entreprise soit plus attractif, génère une plus grande satisfaction, fidélise le personnel, fournit un environnement de travail plus serein et plus sain avec comme résultat une plus grande productivité. À l'heure du déclin démographique et des déficits de main-d'œuvre, ces points ne doivent pas être négligés par les employeurs.

Les investissements des caisses de retraite soutiennent la productivité (C)

Comme indiqué sur le site Avantages, « Les entreprises soutenues par les investissements des caisses de retraite font état d'une augmentation de la productivité des employés comprise entre 3 % et 5 % ». Plus précisément, selon l'étude « lorsqu'une caisse de retraite investit dans une entreprise, elle a un impact direct sur quatre canaux – l'offre de financement, l'investissement dans des objectifs long terme, les signaux positifs envoyés à d'autres financiers et l'amélioration de la gouvernance de l'entreprise et de l'engagement- ce qui conduit à une amélioration globale de la productivité de l'entreprise. ».



Dans l'étude, il est indiqué (en anglais), « There are four conceivable channels through which the pension fund investment may affect the productivity of the firm.

First, it simply alleviates the credit constraint faced by the firm. Second, it provides a long-term financing commitment enabling the firm to engage in investments with long payback periods. Third, pension funds may engage with the firm, thereby providing useful expertise and discipline. Fourth, a pension fund's willingness to invest in a firm provide a positive signal not only to other potential investors but also to the labour market, allowing the firm to attract better employees."

"(..) What makes pension funds different from other (institutional) investors when it comes to their capacity to enhance firm productivity? First, pension funds typically have a long-term horizon, allowing the different channels to operate simultaneously, which may take time to materialise. Second, pension funds often have access to investment opportunities that other investors do not have due to their specific societal position. »

Illustrons ces derniers par l'exemple de Mahi Pono (Hawaii) discuté à la page 17. Un investissement de PSP (un des plus importants gestionnaires de fonds pour le régime de pension du secteur public au Canada) à long terme « aims to bring value to the local community by creating new jobs and opportunities for economic diversification. Moreover, this project will help Hawaii decrease its reliance on food imports and increase food security, in line with the state's mandate. »

« At maturity, the local company is expected to employ upwards of 800 people. The planting plan is already about 60% complete, with around 12,000 acres planted using best-in-class sustainable farming practices to reduce irrigation needs and chemical applications. Development will continue until 2027, where more than 20,000 productive acres generating over 300 million pounds of produce are expected. »

Toute la société en profite - La Presse (A)

Les effets positifs

Les avantages des régimes à prestations déterminées (PD) ne profitent pas qu'aux retraités, c'est toute la société qui en profite. Dans l'article de La Presse (A), « les régimes à prestations déterminées (PD) font rouler l'économie en soutenant la consommation, ils accroissent les revenus de l'État, améliorent la productivité des entreprises, stabilisent les marchés financiers et favorisent même le bénévolat et les dons de charité (..).

On se doute bien que les retraités qui jouissent de revenus garantis et indexés sont plus satisfaits de leur retraite et moins stressés que ceux qui tirent le diable par la queue (..).

Les retraités qui bénéficient de revenus stables et prévisibles ont moins recours au filet social de l'État. (..) Quand un retraité peut se payer des soins, il allège la tension sur les services publics. »

Banque du Canada et caisses de retraite

Pierre Bergeron, actuaire à PBI indique « La Banque du Canada n'en démord pas. Les régimes PD contribuent à l'efficacité de nos marchés financiers. Ils contribuent aussi à rendre notre économie plus résiliente et optimale, car les caisses investissent à long terme dans divers secteurs de l'économie comme l'immobilier et les infrastructures. »

Le point de vue de la Banque du Canada est illustré dans son étude et dans un discours du sous-gouverneur. Tout d'abord dans le discours, « Au Canada, le système financier est de bonne taille et bien développé ; ses actifs équivalent à environ 500 % du PIB. Le secteur des pensions qui détient quelque 13 % de ces actifs, soit approximativement 1 200 milliards de dollars (1,2 billions de dollars), est le deuxième en importance, juste après le secteur bancaire. »

« Nous avons la ferme conviction que des caisses de retraites bien gérées et prospères aident à réduire le risque systématique et à préserver la stabilité financière. »

« (..) étant donné leur taille et l'importance qu'elles ont pour le système financier au Canada et dans le monde, les caisses de retraite jouent un rôle notable dans la stabilité financière car elles aident à préserver la diversité des comportements sur les marchés.

Étant donné que les caisses de retraite effectuent des placements dans le but de financer la retraite de participants d'âges très variés, elles peuvent se permettre d'être patientes et de résister à la volatilité à court terme des marchés ou aux tensions sur la liquidité pour obtenir des rendements à long terme. Ce sont les Warren Buffett du système financier. »

L'étude de la Banque du Canada explique l'influence des caisses de retraite sur le marché financier « étant donné leur taille et les caractéristiques structurelles de régimes PD, les huit grandes caisses de retraite sont possiblement le mieux à même que les autres participants aux marchés financiers d'investir de manière contracyclique et de jouer un rôle stabilisateur dans le système financier du Canada. En raison de leur horizon de placement axé sur le long terme, elles sont plus susceptibles d'être en mesure de faire face à la volatilité à court terme des marchés. Les politiques de placement et le rééquilibrage régulier peuvent contribuer au lissage du prix des actifs.

Il est également plus probable que ces caisses soient en mesure d'adopter une stratégie de placement à court-terme à contre-courant, en profitant des possibilités d'achat d'actifs dont le prix décline et atteint des niveaux déprimés. De plus, les régimes PD sont mieux outillés pour assumer le risque de liquidité que les régimes CD, les fonds communs de placement ou les gestionnaires de fonds privés, car ils ne peuvent pas faire l'objet de retraits de la part de leurs bénéficiaires (...). Bien au contraire, elles peuvent continuer d'acquérir des actifs car les cotisations au régime continuent d'être investies à mesure qu'elles sont versées. »

Meilleur retour du montant de retraite

Le retour sur investissement, le montant à la retraite, est à l'avantage du régime PD. « (...) un régime PD procure environ 30 % plus d'argent à la retraite qu'un compte individuel, « même si tu as tout investi parfaitement pendant ta carrière », calcule Pierre Bergeron en supposant des montants d'épargne identiques. Cette « efficacité » provient des avantages financiers de la mise en commun et de l'expertise des caisses de retraite en matière d'investissement. »

Conclusion

En conclusion, le régime de retraite PD, comme celui à Hydro-Québec, fait rouler l'économie, apporte de l'argent frais aux gouvernements, stabilise les marchés financiers, améliore la productivité des entreprises, favorise le bien-être, la qualité de vie des employés/retraités et en plus apporte un montant de retraite plus élevé !

Que demander de plus ?

C'est bien toute la société qui en profite !



LA VIOLENCE CONJUGALE, EST-CE QUE ÇA ME CONCERNE ?



PAR **BERNARD
BÉRUBÉ, ING.**
Délégué social

Je vous propose aujourd'hui une réflexion sur une facette délicate et inquiétante de notre société : la violence en contexte conjugal. Bien que l'on puisse déceler une certaine tendance à la baisse de l'ensemble des crimes contre la personne dans la dernière décennie, on ne voit pas cette tendance pour les crimes perpétrés dans un contexte conjugal. Comment expliquer cette différence Est-ce qu'on peut y faire quelque chose ?

On réagit souvent fortement aux annonces des gros titres lors de féminicide avéré : tristesse, incompréhension et colère. Les statistiques sont désolantes en matière de crimes en contexte conjugal. En 2021, seulement au Québec, il s'est produit 14 féminicides et 35 tentatives de meurtre, ces dernières visant 26 femmes et 9 hommes. Ces chiffres sont inquiétants pour une société que l'on croit ouverte, égalitaire et sécuritaire pour l'ensemble des citoyennes et des citoyens, et ceux-ci ne sont, malheureusement, que la pointe de l'iceberg sur l'éventail des formes de violence, toutes pernicieuses, entre partenaires intimes. En effet, toujours au Québec en 2021, 24 292 infractions contre la personne commises envers une ou un partenaire intime ou ex-partenaire intime âgé de 15 ans et plus ont été déclarées par la police, ce qui représente un taux de 335 infractions par 100 000 personnes, et ce ne sont que les cas rapportés... Les autorités policières estiment que seulement une victime sur cinq (5) a signalé la violence subie.

La violence conjugale est profondément enfouie et camouflée sous le couvert de l'intimité des cellules familiales en apparence normale. La violence psychologique est la forme de violence entre partenaires ou ex-partenaires intimes la plus souvent rapportée, suivie de la violence sexuelle, de la violence physique, de l'exploitation financière et, plus récemment, de la cyberintimidation. Toutes ces formes de violence sont souvent difficiles, voire impossibles à détecter de l'extérieur. La victime est entraînée, lentement mais sûrement, dans un cycle perpétuel divisé en 4 phases (v. illustration) : la tension, l'agression, la justification puis la réconciliation (ou lune de miel). Au début de la relation, les agressions se présentent plutôt de manière sporadique, et apparaissent pour la victime comme des incidents plutôt banals. S'ensuit peu à

peu, insidieusement, sournoisement, l'installation de ce cycle où l'intensité, la fréquence et la durée des épisodes de tension et d'agression progressent de manière si lente que la victime y est piégée à son insu : le partenaire violent a subtilement tissé sa toile de coercition. La victime se retrouve de plus en plus malheureuse, se sent impuissante et finit par développer une anxiété chronique et se sentir dévastée, sans comprendre exactement ce qui se passe, et tout cela le plus souvent sans même que le partenaire ait commis de voie de fait sur elle.

Il est important aussi de souligner que les conséquences dévastatrices de la violence conjugale sur les enfants sont nombreuses : anxiété, peur, tristesse, dépression, agressivité et sentiment d'être responsable de la violence. Tout cela se répercute sur les résultats scolaires et peut entraîner le décrochage.

Ce serait trop facile pour nous, les témoins extérieurs, de juger la victime, de la critiquer sur son inaction, de dire qu'elle est stupide d'endurer ces violences, de croire qu'il est facile de quitter cette emprise. Mais beaucoup trop de féminicides sont perpétrés par un ex-conjoint à la suite de la rupture : la séparation physique ne garantit malheureusement pas la sécurité.

Heureusement il existe tout un réseau d'entraide et de maisons d'hébergement sécurisées pour protéger ces victimes. Encore faut-il qu'elles puissent y accéder facilement et à temps. C'est notamment dans cette phase critique du processus que l'on peut tous et toutes jouer un rôle significatif.

Comment devenir citoyen.ne, collègue ou ami.e engagé.e vers la solution ?

Le milieu de travail représente souvent pour la victime le seul havre de paix ou « Safe Space », un peu à l'abri de l'emprise du conjoint. Ce pourrait être le premier bon endroit pour se confier.

Si vous soupçonnez que l'un de vos proches se trouve sous l'emprise d'un conjoint violent, discrètement, offrez-lui une écoute ouverte, sans jugement, propice à la confiance. La délicatesse et l'empathie sont de mise. Soyez patient, respectez son rythme, ne forcez pas trop les choses. La prise de conscience pourrait être longue. Si la victime se sent respectée, elle pourra envisager une démarche vers sa libération. Important : il ne faut surtout pas confronter le conjoint violent, pour ne pas aggraver la situation.

S'il est difficile pour vous de recevoir ce genre de confiance, il ne faut pas abandonner pour autant. Plusieurs options s'offrent à vous. Il y a d'abord, le site et la ligne téléphonique SOS Violence conjugale +1 800-363-9010, disponible 24/7, qui sont au service des victimes, mais aussi des proches qui ont besoin de conseils sur la meilleure façon de venir en aide. Il y a aussi Québec 211, un site Internet où vous trouverez un répertoire de tous les services psychosociaux disponibles par région, et qui offre la possibilité de clavarder avec un intervenant; si vous préférez un service téléphonique, composez le 211. Vous pouvez également recommander à la victime de se présenter à un CLSC et de demander à parler à une travailleuse sociale. Enfin, n'oubliez surtout pas que vous pouvez encourager la victime à s'adresser à un.e « délégué.e social.e » ou à un.e « pair.e aidant.e » d'Hydro-Québec, dont les listes sont disponibles sur l'intranet au lien suivant:

<https://intranet.hydro.qc.ca/santeseurite/20.htm#7194>

La majorité d'entre nous avons reçu une formation pour réagir à ces situations délicates. Nous pourrions prendre le relai et la guider vers les services appropriés.

De plus, depuis le 6 novembre 2021, de nouvelles dispositions de la loi sur la CNESST sont en vigueur. « L'employeur doit, sur les lieux de travail, prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des travailleurs exposés à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ».

Les modalités d'application à Hydro-Québec de cette nouvelle disposition ne sont pas encore ficelées, mais il est certain que l'implication de toutes et de tous sera essentielle pour parvenir à des résultats tangibles. Il nous faut tisser le filet le plus serré possible, afin d'intercepter le plus de cas possible. Plus nous serons nombreux à intervenir, plus nous réussirons à amoindrir les conséquences ou à éviter le pire.

Finalement, lorsque la victime sera en sécurité, on doit pouvoir offrir au conjoint violent un processus de guérison. Des organismes d'interventions en contrôle de la violence peuvent venir en aide à ceux qui reconnaissent avoir des comportements violents et qui désirent se reprendre en main. On ne laisse personne derrière.

En conclusion

Je souhaite du fond du cœur que ces lignes vous aient convaincus qu'il est faux de dire que ces problèmes ne nous regardent pas et que, bien au contraire, nous pouvons faire la différence dans la vie de quelqu'un, que ce soit non seulement une consœur ou un confrère de travail, mais aussi une ou un ami.e, un membre de la famille et même une personne inconnue... Plus nous poserons de petits gestes, plus nous tendrons l'oreille, plus nous tendrons la main, bref plus il y aura d'alliés pour la lutte à la violence conjugale, plus l'impact sera réel. Et ne perdons jamais de vue que même en l'absence de violence physique, la violence conjugale peut produire des effets dévastateurs et d'une ampleur insoupçonnée.

À plus long terme, afin de construire une société vraiment égalitaire, chacun d'entre nous doit enseigner à nos filles, des femmes en devenir, de n'accepter aucun comportement coercitif, et à nos garçons, des hommes en devenir, que le respect doit toujours se situer au cœur de sa relation amoureuse. Nous avons aussi un devoir de montrer l'exemple, par nos propres comportements, par nos interactions entre conjoints.

Oui, nous avons tous un petit rôle à jouer, chacun à notre capacité, pour stopper ce fléau !

Sauver une seule personne serait déjà une victoire...

P.-S. - J'entends certains d'entre vous me dire que la violence conjugale peut être dirigée envers un homme aussi. C'est vrai et les conséquences sont aussi graves, mais sachez que toutes ces lignes s'appliquent également dans le cas des hommes violentés, et les solutions sont les mêmes. C'est la surreprésentation des jeunes femmes de 15 à 24 ans qui m'ont incité à écrire mon article sous cet angle. Quand avez-vous vu, la dernière fois, au bulletin de nouvelles : « Un homme battu à mort par sa conjointe jalouse » ?



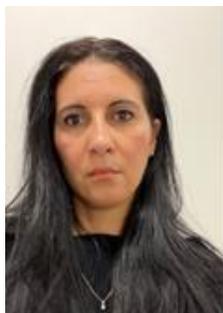
FORMATION : MYTHE OU RÉALITÉ?

Connaissez-vous l'article 27 de votre convention collective portant sur la formation ?



PAR ANNIE-CLAUDE
THÉRIAULT, ING.

Membre du
Comité Formation



PAR SIHAM
LOTFANE, ING.

Membre du
Comité Formation

À la suite des remises des plans de formation par les ingénieurs cette année, des rencontres de CRT (Comité de relation de travail) ont été réalisées afin de trouver un terrain d'entente entre certains employé-es et leurs gestionnaires. Lors de ces rencontres, les représentants de la direction nous ont fourni différentes justifications erronées afin de motiver un refus et qui démontraient une confusion à propos de l'article 27 de la convention collective, qui traite de la Formation. Afin de démystifier cet article, nous vous invitons à tester vos connaissances avec les questions suivantes.

Vrai ou faux

1. **Le coût d'une formation est d'un maximum de 900\$.**

Faux, il n'y a pas de minimum ni de maximum inhérent au coût des formations demandées. Il est important de cibler la formation adéquate pour votre développement.

2. **Le plan de formation peut inclure des sujets en dehors de votre descriptif d'emploi.**

Vrai, les formations ne sont pas limitées à vos champs d'activités. Elles peuvent inclure, entre autres, des formations reliées à un sujet technique différent de votre libellé d'emploi actuel ou de votre diplôme. Elles peuvent également être reliées au domaine du savoir-être ou tout autre sujet pouvant enrichir votre développement personnel ou professionnel.

3. **Les formations hors Québec ne sont pas autorisées chez Hydro-Québec.**

Faux, les formations à l'extérieur du Québec sont possibles, et ce, peu importe votre niveau salarial ou le coût associé, à cette participation. D'ailleurs, il n'y a pas de limite conventionnée quant au nombre de personnes par unité pouvant y participer. Tout est basé sur vos besoins de développement. Il est avisé d'en discuter avec votre gestionnaire quelques mois avant la remise du plan de formation compte-tenu des niveaux d'autorisation hiérarchique requis dans le cas des formations hors Québec.

Bien que l'approbation du plan de formation soit faite par le supérieur hiérarchique, ce dernier doit prendre en compte les besoins de l'employé et faire preuve de collaboration. Un contingentement de la participation à certains congrès ou colloques peut avoir lieu, mais doit être justifié par la direction, qui doit faire preuve d'équité entre les employés. Dans ce cas, des alternatives équivalentes doivent toutefois être proposées de part et d'autre.

4. **Le type d'activités de formation demandée doit se limiter à un cours interne ou externe.**

Faux, les activités peuvent prendre diverses formes telles que:

- cours magistraux à l'interne ou à l'externe ;
- stage en milieu de travail à l'interne ou à l'externe ;
- parrainage, compagnonnage ;
- congrès, colloques, séminaires.

Le retour d'expérience par un collègue est bénéfique, mais il ne remplace pas une formation en personne!

Tel qu'abordé dans les questions ci-dessus, les formations peuvent être diffusées par Hydro-Québec ou suivies à l'externe. Elles peuvent avoir lieu au Québec, à l'extérieur de la province ou en ligne. Les formations demandées ne se limitent pas à votre libellé ni à votre descriptif d'emploi, au contraire la convention spécifie qu'elles vous doivent tenir compte de votre plan de carrière et vous permettre de "cheminer dans les domaines techniques et de gestion au sein de l'entreprise". Il n'y a pas de coût minimum ou maximum conventionné.

La durée de votre formation peut excéder les 7 jours conventionnés. Cependant, votre temps d'excédent devra être discuté avec votre gestionnaire pour les modalités qui conviennent. Les rencontres *Lumière sur le talent* peuvent être une tribune pour discuter de vos besoins de développement.

Nous recommandons à tous les ingénieurs qui obtiennent un refus de contacter sans tarder le comité de formation ou leur délégué pour obtenir du support. Le non-respect par votre direction de l'article 27 peut mener à un grief comme tous les éléments de la convention collective. N'oubliez pas qu'un plan de formation est modifiable, autant avant qu'après son approbation. Après une discussion avec votre gestionnaire, il peut être resoumis pour approbation.

Votre comité Formation est disponible pour répondre à vos questions.

Investir en soi, ça rapporte.



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

formation@spihq.qc.ca



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

Merci, Louis, pour ton implication soutenue avec nous.

Le Bureau

LA NÉGOCIATION ET LES MOYENS DE PRESSION



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

PAR **LOUIS
CHAMPAGNE,
ING. FIC**

Deux écueils peuvent compliquer la négociation et produire des résultats indésirables. Ils sont d'autant plus dangereux qu'ils sont insidieux et risquent de la faire déraiser.

Le premier, le plus évident, provient d'une perception erronée du processus de négociation. De plus, malheureusement, il est souvent amplifié par la formation et la culture des professionnels en général, des ingénieurs en particulier. Comme la négociation repose sur un processus discursif (un échange fondé sur l'argumentation), on la voit comme un problème mathématique ou philosophique; donc le meilleur argument, le plus logique finira par l'emporter. Et son corollaire si ce n'est pas le cas, c'est que les membres du comité de négociation en ont oublié des bouts ou se sont laissés bernés par la partie patronale. Le remède? Se trouver un crack de la négociation, parmi les membres ou même en dehors du groupe, et le tour sera joué.

Malheureusement, une négociation ne fonctionne pas uniquement sur la qualité de l'argumentation, ce serait trop beau. Vous aurez beau tenter de convaincre un vis-à-vis de votre point de vue après un échange d'arguments plus ou moins musclé, si ce dernier n'a pas de mandat, vous perdez votre temps. Au pire, s'il sait que vous avez raison, il va grimacer, se tortiller comme un beau diable, mais quand même, vous n'avancerez à rien dans cette négociation.

La négociation et les nécessaires concessions découlent généralement de l'exercice du rapport de force et, dans une moindre mesure, de la qualité des arguments. C'est également le rapport de force qui encourage la partie patronale de s'autoriser à mentir. J'ai déjà donné l'exemple des études de marché, utilisées par Hydro-Québec dans les années 80 et 90. Elle les savait fausses, mais tentait de convaincre

nos membres et ensuite le grand public en racontant des bobards sur notre soi-disant avance salariale.

Dans cette optique, les moyens de pression ne sont que l'expression du conflit du côté syndical. Idéalement, ils impliquent tout le monde. Pour ne pas brûler nos meilleures cartes trop tôt, il faut une certaine gradation pour perturber les opérations ou faire passer nos patrons et leurs représentants pour des attardés. Mais en maintenant les moyens de pression dans l'organisation et les discussions à la table, les gestionnaires vont finir par comprendre qu'ils ont intérêt à se doter de mandats convenables. Et même s'ils semblent ne donner aucun résultat, les moyens de pression ont un effet plus diffus : les patrons vont avoir tendance à ouvrir leurs goussets lors des négociations suivantes pour tâcher d'obtenir un contrat sans trop de casse dans un délai raisonnable.

De plus, pour des moyens de pression, un effort d'imagination ne fait pas de tort. Par exemple, au cours de mes premières années à Hydro-Québec, le niveau I durait onze ans, rien de moins! La main sur le cœur, la Direction prétendait que c'était le temps qu'il fallait pour atteindre les qualités du niveau II. Toujours disposés à bien faire, et respectueux des règles de la Direction, nous avons expliqué aux membres dans cette situation ce qu'étaient les règles du niveau I, et leur avons demandé de s'en tenir strictement à ces règles (la plupart des membres rendus au bout du niveau I faisaient en réalité, et parfois depuis longtemps, des tâches de niveau II et même III). Il n'y a pas eu une heure perdue, mais il y a eu beaucoup d'heures de temps supplémentaire d'ingénieurs des niveaux II et III et quelques projets en retard. En bout de piste, nous avons obtenu un règlement acceptable et équitable de cette question.

Il est aussi important d'impliquer les membres pour bien faire comprendre à la Direction que le Comité de négociation les représente. Un argument que j'ai souvent entendu à mes débuts voulait que le comité de négociation soit composé de marxistes, léninistes, trotskystes, voire maoïstes, parfois tout cela et pire, et en même temps! En bref, on l'accusait de ne pas parler au nom des membres. Ses demandes étaient donc le dada d'une infime minorité d'extrémistes. D'ailleurs, selon eux, non seulement le SPIHQ n'avait aucun rapport de force, mais il ne parlait pas au nom de ses membres. D'où l'importance pour les membres de participer aux moyens de pression, et aussi, à la rédaction du projet de convention déposé par le Syndicat.

Enfin, une dernière mise en garde sur une attitude qui a l'avantage de ne pas trop impliquer les membres, et de sembler produire des résultats quand même. Il s'agit de la procrastination. Pour plusieurs demandes, salariales ou autres, pourquoi ne pas attendre que les autres aient réglé? N'aurions-nous pas ainsi un contrat acceptable sans trop nous impliquer?

Si nous avions attendu les autres, nous n'aurions jamais eu le plan de carrière que nous avons. Dieu sait quel genre d'horaire variable nous aurions eu, en admettant que nous ayons fini par en avoir un. Que la Direction utilise un tel argument peut se comprendre, le Conseil du trésor n'a jamais fait partie de l'avant-garde éclairée du prolétariat, et ses patrons politiques encore moins. Nous avons fini par nous résigner à attendre les autres pour les congés parentaux. Il aura fallu au moins six ans à Alice Savage et au comité de la condition féminine pour avoir un texte cohérent et intelligible.

Un autre exemple vient d'un de nos syndicats frères. En 1999, après avoir fait adopter notre entente de principe par le conseil syndical, nous avons rencontré des membres de la direction de ce syndicat pour leur expliquer l'entente et leur confirmer que la Direction avait ce cadre pour tous les syndicats d'Hydro-Québec. Rappelons que nous avons été les premiers à signer pour l'ensemble des syndicats de la fonction publique. On nous avait félicités pour notre entente, et continué en nous expliquant que le SCFP allait l'améliorer et qu'eux allaient mettre la cerise sur le sundae. Je leur fis part de mes craintes devant cette attitude. En effet, en 1989, dans la même situation, nous avons obtenu plus que tous les autres. Ils nous expliquèrent avoir une stratégie secrète et être convaincus de son efficacité. Nous leur avons donc souhaité la meilleure des chances en nous quittant.

Le SCFP a réglé en dessous de notre entente quelques mois plus tard. Le Gouvernement a demandé à M. Caillé de nous ajuster au niveau des autres, ce qu'il a refusé (nous nous étions empressés de signer notre convention, au cas où...). L'histoire est plus triste pour l'autre syndicat. Quand je suis parti en congé de maladie en 2003, leur convention n'était pas signée et lorsque je suis revenu de ce congé, deux ans plus tard, elle ne l'était toujours pas. Elle aura été signée quelques mois plus tard, avec des reculs majeurs dans plusieurs domaines. La procrastination a un prix, et il faut en être conscient avant d'y avoir recours.

Après il est trop tard.

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.

LA COTE DE SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS



PAR **GÉRARD BRUNELLE, ING.**
2^e vice-président

Le 16 septembre dernier, la Direction désirait nous rencontrer pour nous annoncer l'implantation d'une cote de sécurité des employés. Sans tambour ni trompette, le déploiement a eu lieu à l'automne dernier.

Le premier objectif mentionné par l'entreprise est de renforcer la culture en sécurité afin que chaque employé se sente responsable de maintenir le niveau de sécurité de l'organisation grâce à son comportement. Le second objectif est de favoriser, grâce à une rétroaction continue, les comportements qui favorisent la sécurité.

Le plan d'action envisagé par l'entreprise est de créer un tableau de bord individuel (Microsoft BI) qui présente la cote de sécurité composée à partir d'indicateurs de base affectés par les comportements de l'employé. Voici mon tableau de bord incluant trois catégories principales :



Cette catégorie inclut le respect des règles de navigation sur le web à partir d'un outil informatique appartenant à l'entreprise. À titre d'exemple, des recherches effectuées sur Google qui seraient inappropriées à la fonction ou interdites selon notre Code d'éthique.

Il est question de la participation aux formations de sécurité et de la signature de l'engagement de sécurité. On peut dire ici que ce sont des points faciles à obtenir à condition de faire le suivi de nos formations obligatoires dans AgiliT. Pour information, un courriel de notification de l'échéance d'une formation obligatoire n'est pas toujours envoyé automatiquement par le système.

Les indicateurs observés sont le taux de résistance, autrement dit le nombre de fois que vous avez cliqué sur un lien d'hameçonnage par rapport au nombre de courriels d'hameçonnage que vous avez reçus de l'employeur lors des simulations d'hameçonnage. Les autres indicateurs sont la préservation de la confidentialité et le taux de signalement.

La résistance à l'hameçonnage

Cette catégorie est intéressante parce qu'un exercice d'hameçonnage vient d'avoir lieu au mois de novembre. Dans les encadrés jaunes du courriel de simulation envoyé par l'employeur, deux éléments doivent attirer votre attention : le nom de domaine de l'expéditeur et le message d'avertissement que le courriel provient de l'externe :

Si vous cliquez sur le lien d'un courriel de simulation d'hameçonnage (dans la boîte bleue sur l'image de droite), cela a eu une incidence directe sur votre cote de sécurité comme illustré dans l'encadré jaune de mon tableau de bord.

Comment accéder à son tableau de bord ?

Sur l'Intranet, saisissez l'adresse URL suivante :

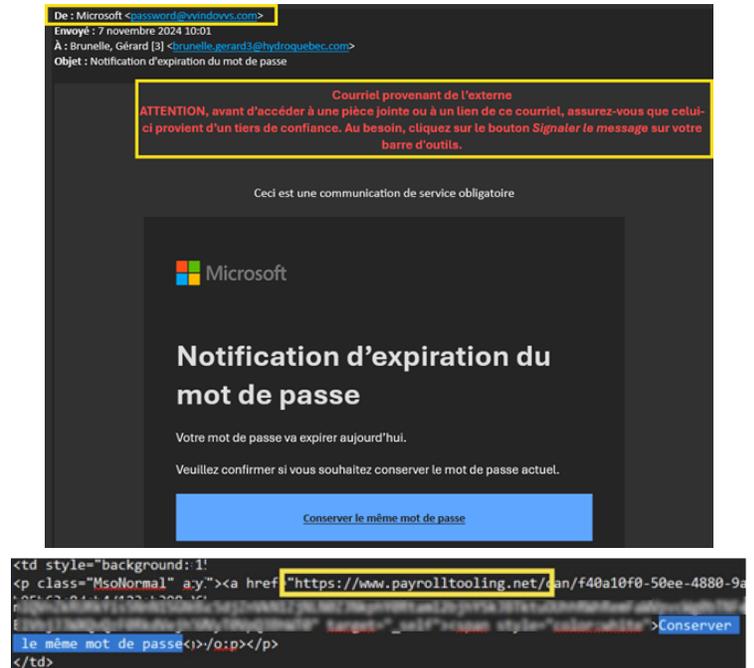
<https://app.powerbi.com/home?noSignUpCheck=1>

Recherchez le terme « sécurité » dans la barre de recherche et cliquez sur le BI « Mon comportement, notre sécurité ».

Comment influencer notre cote à la hausse ?

Les cotes peuvent être améliorées à l'aide de votre gestionnaire qui est là pour vous indiquer comment. Ceci fait partie de la sensibilisation dont il doit s'acquitter. Les cotes individuelles ont également une expiration (comme les points d'inaptitudes du permis de conduire). C'est-à-dire qu'elles se remettent à 100% après un certain temps.

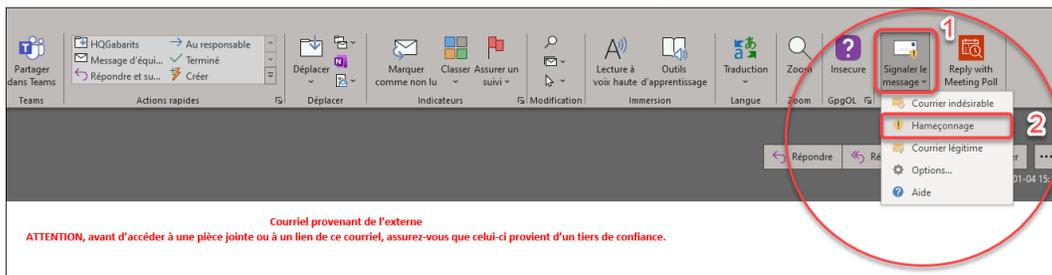
En terminant, il existe des tableaux de bord individuels et des tableaux de bord d'agrégation des données de l'équipe afin d'agrémenter vos réunions d'unité du temps des fêtes ! Si vous avez des questions à ce sujet, il est recommandé de questionner vos gestionnaires en premier lieu. En cas de problème, ou de réponse insatisfaisante, n'hésitez pas à contacter le SPIHQ.



La source HTML du courriel d'hameçonnage reçu montre que le lien « Conservé le même mot de passe » dirige vers l'URL 'www.payrolltooling.net'. Cet URL n'a aucun lien avec Microsoft ni Hydro-Québec.

Nous avons soulevé plusieurs cas particuliers légitimes dans le cadre de nos fonctions. Les cas soulevés seraient susceptibles d'influencer cette cote à la baisse. La Direction nous a mentionné que la cote de sécurité ne serait pas un outil ayant un but disciplinaire, mais axé sur la sensibilisation.

Rappel : Afin de signaler au Centre de surveillance de cybersécurité d'entreprise (CSCE), un courriel que vous jugez suspect, il existe maintenant un bouton « Signaler le message —> Hameçonnage » dans le ruban Outlook du courriel. Il est possible que ce bouton n'apparaisse pas automatiquement dans votre Outlook. Dans ce cas, il faut personnaliser votre ruban en ajoutant l'onglet « Protection ». Veuillez contacter le Centre de services des TIC pour obtenir de l'assistance.



Ce bouton permet d'effectuer un signalement sans transférer le courriel au CSCE comme auparavant. Bien entendu, afin d'accéder au bouton de signalement, il faut ouvrir le courriel... Cependant, il est impératif de ne pas cliquer sur les éléments contenus dans le corps du courriel (sous l'avertissement écrit en rouge que le courriel provient de l'externe).

TOURNÉE DU BUREAU 2024



PAR **SIMON**
LANGLOIS, ING.
1^{er} vice-président

Le 21 novembre s'est terminée l'édition 2024 de la tournée du Bureau qui aura été, cette année encore, un grand succès. Pendant près de trois mois, nous avons sillonné le Québec pour aller à la rencontre des membres dans une ambiance chaleureuse et décontractée, en plus de trois séances virtuelles qui ont été très populaires. Ce sont au total plus de 1000 ingénieurs qui ont participé aux différentes activités et avec qui nous avons pu échanger.

La négociation a évidemment accaparé la plus grande partie des présentations et des échanges de la tournée. Nous avons pu revenir sur la séquence des événements qui nous a amenés à adopter la stratégie actuelle et nous sortons de l'exercice avec l'assurance que les membres sont derrière leur comité de négo. Nous en avons aussi profité pour distribuer chandails, pancartes et autres objets promotionnels qui permettront aux ingénieurs de continuer à afficher leur support dans les prochains mois.

Nous vous invitons à partager avec vos délégués vos impressions de la tournée dans le but de continuer de s'améliorer. De notre côté, ce fut encore une fois une expérience enrichissante et c'est toujours agréable de vous rencontrer, nous avons déjà hâte à l'édition 2025 !



Membres de la SPIHQ

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 1 855 441-6018.

Mentionnez votre numéro de groupe : 11333



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. 2024
* Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva inc. utilisées sous licence.

*Toute l'équipe du SPIHQ
vous souhaite
de Joyeuses Fêtes!*

Nos bureaux seront fermés du 24 décembre 2024 au 2 janvier 2025 inclusivement.

ASSURANCES 2024-2025 : RENCONTRE AVEC HYDRO-QUÉBEC



**PAR SÉBASTIEN
GUILLON, ING.**

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

Le 7 novembre dernier, Hydro-Québec nous a présenté le bilan des régimes suivants :

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

Rappelons que les montants des assurances HQ sont basés sur les bilans financiers des dépenses réelles et des cotisations. Elles permettent d'établir les taux de cotisations de l'année 2025.

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

En résumé, en 2025, la majorité des tarifs, excepté celui de l'AVCB et de l'AVCC, sont augmentés par rapport à 2024. En effet, les hausses de tarifs en 2025, selon les types d'assurances, seront :

- Médicaments, hospitalisation, santé et frais médicaux : + 8 %
 - C'est la même augmentation qu'en 2024
- Frais dentaires, paramédicaux et visuels : + 2 %
 - En détail : + 3% dentaires, + 4% paramédicaux, -14 % visuels
- Assurance vie de base (AVCB) : + 0 %
- Assurance vie complémentaire (AVCC) : + 0 %
- Régime de protection salariale (RPS) (pour les temporaires) : + 19 %

Trois arrangements financiers dans les assurances

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

Points	Pleinement assuré	Rétribution (unilatérale ou bilatérale)	Auto assuré
Risque financier	Assumé en totalité par l'assureur	Partage du risque entre HQ et l'assureur	Assumé en totalité par le preneur
Surplus/déficit	Appartient à l'assureur	Unilatérale : Surplus à HQ, mais déficit à l'assureur Bilatérale : Surplus/déficit appartient à HQ	Preneur paie le coût réel (réclamation + frais)
Autres points		Comptabilisation via des rapports financiers	Assureur s'occupe des services administratifs seulement
Exemples HQ	RPS (régime de protection salariale)	Bilatérale HQ : • AVCB et AVCC • Assurance Santé • Assurance voyage	

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

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

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

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

Analyse du renouvellement

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

$$\text{Primes futures} = \text{réclamations projetées} + \text{frais administratifs}$$

Les **primes futures** sont les tarifs futurs à appliquer, ici en 2025, et servent à couvrir les **réclamations projetées** (les dépenses prévues) et les frais ainsi que les taxes. Les réclamations projetées (les dépenses projetées) sont basées sur les résultats de l'expérience passée sur plusieurs années, les réserves accumulées (à HQ), le niveau d'inflation, l'utilisation des assurés, la mise en commun des dépenses de chacun et la démographie des assurés. **Les frais administratifs** tiennent compte de l'administration du régime, du niveau de risque et de profit ainsi que de la taxe applicable (9 %) sur les primes.

Régime collectif d'assurance maladie, hospitalisation et santé

En 2025, hausse prévue de 8 % pour les médicaments, hospitalisations, psychologues, psychiatres et autres frais médicaux ainsi qu'une hausse moyenne de 2 % pour frais paramédicaux, dentaires et visuels. Le taux annuel de prime applicable en 2025 des modules bonifié et enrichi pour l'assuré aura une hausse annuelle entre 18,17 \$ et 56,13 \$, selon le type de protection (individuelle, monoparentale, couple ou familiale).

Portrait des participants

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

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

Modules	Base	Bonifié	Enrichi	Non-participant	Total
Participants non SCFP	830	1284	3955	537	6606
	13,7 %	21,2 %	65,2 %	8,0 %	100 %

Tableau 2 Portrait des modules des « participants non SCFP »

La vaste majorité (86 %) des participants non SCFP optent pour les modules enrichi ou bonifié.

Le nombre total de tous les participants au régime est autour de 41 026 en 2024 (près de 40 646 en 2023). Les employés représentent 50,93 % et les retraités 49,07 % en 2024. C'est très similaire à 2023 et 2022.

Nous allons présenter les résultats des ententes financières qui s'appliquent aux ingénieurs, soit l'entente financière 1 et l'entente financière 2. L'assurance voyage, entièrement à la charge de l'employeur, n'est pas discutée sinon que le coût ne change pas en 2025 étant donné le faible nombre de voyages observé.

Bilan couverture générale santé : hausse de 8 % pour 2025

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

Le surplus cumulé du régime est de 23,89 M\$ au 31 décembre 2023. Il est projeté de diminuer et d'atteindre 18,5 M\$ au 31 décembre 2024. Cela représentera 21 % de la prime annuelle de 2024.

L'analyse du renouvellement indique un ratio d'expérience projeté pour 2025 de 110,1 %, ce qui indique que les dépenses seront plus importantes que les revenus. Compte tenu d'une prévision de déficit projeté pour l'année 2023 de 5,8 M\$, plus élevé que l'année 2022 où il était de 5,3 M\$ et du coussin provenant du surplus cumulé, soit près de 21 % des primes prévues, Hydro-Québec considère que la situation nécessite d'augmenter les tarifs pour compenser. Une hausse de prime de 8 % sera donc appliquée pour l'année 2025 tout comme l'année passée en 2024.

Frais paramédicaux, dentaires et visuels : hausse de 2 % en 2025

Ces frais divers sont représentés sous l'**entente financière numéro 2**. Le surplus cumulé au 31 décembre 2023 est de 3,7 M\$. Il est projeté d'atteindre 3,3 M\$ pour le 31 décembre 2024, soit près de 46 % de la prime annuelle de 2024.

L'analyse du renouvellement indique un ratio d'expérience projeté pour 2024 de 108,2% ce qui indique que les dépenses seront plus élevées que les revenus. Compte tenu de la baisse du surplus cumulé de 3 % prévue en 2024, du surplus projeté et de la situation actuelle, il y a une hausse moyenne de 2,0 % pour l'année 2025.

Tarifification annuelle de base de l'assurance santé pour 2025

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

Module	Type	Hausse 2025 (pour ing.)	Tarif 2025 (pour ing.)	Tarif 2025 (pour HQ)
Base	Individuelle	S.O.	0 \$	1 210,63 \$
	Familiale	S.O.	0 \$	2 843,70 \$
Bonifié	Individuelle	18,17 \$	379,74 \$	1 295,37 \$
	Familiale	53,61 \$	1 223,82 \$	3 042,76 \$
Enrichi	Individuelle	22,07 \$	878,21 \$	1 295,37 \$
	Familiale	56,13 \$	2 290,82 \$	3 042,76 \$

Tableau 3 Tarification des modules

Par exemple, la tarification familiale, selon les chiffres d'Hydro-Québec, verra une hausse globale annuelle variant entre 18,17 \$ et 56,13 \$ pour les ingénieurs selon le module.

La contribution d'Hydro-Québec augmente à la suite de la hausse de l'entente financière numéro 1. Rappelons que la contribution d'Hydro-Québec dans les modules bonifié et enrichi correspond à 107 % du coût du module de base. Comme l'entente numéro 1 augmente en 2025, la contribution d'Hydro-Québec est ainsi haussée en 2025. Elle était restée constante depuis 2020 jusqu'en 2024 avec une hausse de +8 % similaire à 2025.

Historique de la tarification

Depuis 2014, nous observons une hausse moyenne des tarifs de 4,3 % pour l'entente financière 1, et de 2,5 % pour l'entente financière 2.

Année	Couverture Générale (no 1)	Frais paramédicaux, dentaires et vision (no 2)
2025	8 %	2 %
2024	8 %	6,8 %
2023	0 %	-11,1 %
2022	0 %	9,9 %
2021	0 %	-5 %
2020	0 %	0 %
2019	10 %	2,9 %
2018	5 %	5,5 %
2017	0 %	11,9 %
2016	9 %	7,8 %
2015	2 %	5,5 %
2014	9 %	7,8 %
Moyenne annuelle	4,25 %	2,46 %

Des prévisions 2025 sont publiquement disponibles. On indique une augmentation de 7,4 % et plus pour le Canada. Mercer Marsh Benefits indique une augmentation de 10 %. Compte-tenu du contexte économique et des risques d'inflation, ces prévisions restent incertaines et sont des tentatives de projections de tendance.

Cette année, les augmentations de cotisation de 2 à 8 % d'Hydro-Québec se retrouvent à l'intérieur des prévisions 2025 (7,4 à 10 %). L'approche prudente d'Hydro-Québec vise à s'assurer de maintenir un certain niveau de surplus dans un contexte de négociation pouvant influencer sur les tarifs et réserves futurs. Les hausses indiquent une volonté de se prémunir contre des risques de coûts plus élevés à court terme.

Régime d'assurance vie collective de base (AVCB)

Il n'y aura pas d'augmentation pour le régime de base AVCB en 2025. Le taux par période de paie en 2025 sera pour l'option A de 7,10 \$, pour l'option B de 14,19 \$ et pour l'option C de 21,28 \$.

Le surplus cumulé du régime est de 3,17 M\$ au 31 décembre 2023. Il est projeté d'augmenter et d'atteindre 7,52 M\$ au 31 décembre 2024. Cela représentera 27 % de la prime annuelle de 2024.

Hydro-Québec a dépassé l'objectif de surplus cumulé de 25 %. Sa projection d'expérience sur les 7 dernières années indique un déficit prévisible de 4 %. Considérant que le surplus est plus qu'adéquat, Hydro-Québec n'augmente donc pas le taux en 2025 pour l'AVCB.

Régime d'assurance vie collective complémentaire (AVCC)

Il n'y aura pas d'augmentation pour le régime de base AVCC en 2025. Le taux applicable en 2025 sera le même qu'en 2024.

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

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

Le surplus cumulé du régime est de 4,19 M\$ au 31 décembre 2023. Il est prévu un surplus cumulé de 4,3 M\$ au 31 décembre 2024. Cela représente un surplus de 77 % de la prime annuelle. C'est un niveau de surplus élevé et bien au-delà du niveau requis.

Quant au ratio de perte avec frais, le résultat d'expérience des 7 dernières années indique qu'il se situe à 108,3 %. Cela signifie que les entrées d'argent prévues sont inférieures aux sorties, favorisant une augmentation de cotisation. Toutefois, ce régime affiche une certaine variabilité des montants de réclamation, tributaire du nombre fluctuant de décès. Un surplus cumulé entre 25 et 50 % est habituellement recherché. Cette année, le surplus étant important, le tarif va rester le même qu'en 2024.

Régime de protection salariale : hausse 19 % en 2025

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

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

En 2025, il y aura une hausse autour de 19 %, à la suite des discussions entre Hydro-Québec et l'assureur privé. Elle est basée sur une analyse d'assureur avec des hypothèses et estimations, relativement mouvantes et plutôt bénéfiques pour l'assureur privé. Il reste qu'en 2025, le taux de primes en pourcentage du salaire de base par période de paie passera de 0,729 % à 0,868 % pour les prestations non indexées et de 0,830 % à 0,988 % pour les prestations indexées, soit une augmentation estimée de l'ordre de 4,66 \$ à 5,30 \$ par paie (sur un salaire de 80 k\$). L'impact financier de cette hausse resterait plutôt modeste.

Information sur les remboursements payés par type de soins

Pour le groupe incluant les employés non syndiqués, les ingénieurs, les scientifiques et les constables, les types de soins les plus communs dans le module enrichi sont les médicaments (56,2 %), les soins dentaires (16,7%) et les frais de psychologues, psychothérapeutes et psychiatres (5,5 %). Les soins paramédicaux combinés (chiropraticiens, physiothérapeutes, massothérapeutes et autres professionnels) représentent 12,0 % des prestations payées.

Pour les employés ayant le module bonifié, les types de soins les plus communs sont les médicaments (66,7 %) et les frais de psychologues, psychothérapeutes et psychiatres (7,4 %). Les soins paramédicaux combinés (chiropraticiens, physiothérapeutes, massothérapeutes et autres professionnels) représentent 13,6 % des prestations payées.

Employés

Au niveau des médicaments les plus consommés, les classes thérapeutiques les plus importantes pour les employés, pour l'année 2023, sont :

- Polyarthrite rhumatoïde (13,1 %)
- Dépression (8,2 %)
- Diabète (7,0 %)
- Gastro-intestinaux/ulcères (6,1 %)
- Affections de la peau (5,9 %)
- Cancer (4,8 %)
- Fibrose kystique (4,6 %)
- Hypertension (4,6 %)
- TDAH (3,9 %)
- Asthme/MPOC (3,7 %)
- Sclérose en plaques (3,6 %)
- Cholestérol (3,3 %)

Au niveau du nombre de réclamations, les classes thérapeutiques les plus importantes pour les employés, en 2023, sont :

- Dépression (12,1 %)
- Hypertension (11,4 %)
- Gastro-intestinaux /Ulcères (7,8 %)
- Anti-inflammatoire (7,4 %)
- Cholestérol (6,5 %)

Conclusion

En terminant, sur le site du SPIHQ, dans la section réservée aux membres, sous l'onglet comité Avantages sociaux, vous avez accès à la grille des tarifs 2025. Le site de l'assureur et l'expérience client à Beneva devraient s'améliorer dans le futur (2025-2026). Comme d'habitude, nous remercions les présentateurs pour toutes les informations présentées et leurs réponses aux questions. Il est important de souligner l'importance de la présentation annuelle d'Hydro-Québec sur les assurances pour tous les membres.

Si vous avez des questions ou commentaires, n'hésitez pas à communiquer avec le comité Avantages sociaux à avso@spihq.qc.ca.

DÉLÉGUÉS SOCIAUX EN ACTION

La 3^e édition de la rencontre annuelle des délégués sociaux (DS) du SPIHQ a eu lieu le 13 novembre dernier. Tous les délégués sociaux du SPIHQ ont participé à cette journée agréable et enrichissante. Encore cette année, les coordonnateurs des DS des autres syndicats d'Hydro-Québec étaient invités à cette rencontre. Des invités sont venus présenter des sujets tels que la prise en charge du soutien à la suite d'un événement potentiellement traumatisant et le rôle de la protectrice de la personne. En plus de renforcer l'unité des DS, cette rencontre a favorisé l'échange d'idées, la formation, le réseautage et la reconnaissance du rôle.

Deux DS ont participé au Grand Rendez-Vous 2024 de la CNESTT, à Montréal, le 7 novembre. Cet événement clé en matière de normes du travail, d'équité salariale et de santé et de sécurité du travail au Québec a offert des conférences sur des sujets d'actualité présentées par des experts tels l'impact du stress sur la mémoire, l'impact de l'IA sur la santé psychologique et la santé globale pour la performance organisationnelle.

En vertu d'une nouvelle exigence de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LSST – Loi No 59), les entreprises doivent dorénavant « s'assurer d'inclure les risques psychosociaux liés au travail dans la démarche de prévention ». Une initiative d'Hydro-Québec est en cours sur les risques et les facteurs de risques psychosociaux dans le milieu de travail. Des DS suivent le dossier et pourraient participer à l'initiative en 2025.

Vos délégués sociaux



RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL DU 10 SEPTEMBRE 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.

La boîte à outils présentant les informations de base a été fournie aux délégués au conseil du 11 septembre. Elle servira de support dans leur accueil aux nouveaux membres.

Le comité base sa révision du guide d'accueil sur la forme de la boîte à outils, une séparation par sujet et des liens dynamiques. Le nouveau guide remplacera le guide pour les nouveaux militants et le guide du militant, un seul document sera produit.

En complément du guide, une formation à l'intention des nouveaux membres sera proposée, sur la base des sujets généraux qui intéressent tous les membres comme ceux présentés aux capsules-midis.

CTTA

Gérard Brunelle, ing. (responsable)
Christian Bérubé, ing.
Martin Côté, ing.
César Mihut, ing.
Denis Vézina, ing.

Depuis le début de l'été, plusieurs réorganisations ont été annoncées pendant les vacances estivales de la majorité de nos membres et militants, mais celles-ci ont tout de même été suivies et analysées avec attention par le comité.

Ces réorganisations ont eu lieu principalement dans les Directions principales Expertise, ingénierie et Standardisation (DPEIS) et Stratégie

d'innovation et solutions technologiques du système énergétique (DPSISTSE) du groupe Exploitation et infrastructure (GEI), ainsi qu'au groupe Technologies numériques (GTN) dans la majorité des directions principales.

Lorsque vous êtes touchés par une réorganisation, votre rétroaction concernant le changement de vos conditions de travail est primordiale pour le comité CTTA. Ces informations nous permettent de nous assurer que la Direction respecte la convention collective et qu'aucun membre n'est brimé dans ses droits lors d'un mouvement de personnel imposé.

DÉONTOLOGIE ET PRATIQUE

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

Le comité paritaire provincial est composé de six Directeurs représentant HQ et 6 membres du comité Déontologie et pratique du SPIHQ (incluant le parrain) et du président du syndicat. Ce comité a l'autorité nécessaire pour être décisionnel. Depuis la création de ce comité paritaire, quatre sous-comités ad hoc évoluent:

- Surveillance des travaux en distribution;
- Attestation de conformité des travaux;
- Mise en route et mise en service;
- GTN et la loi sur les ingénieurs.

Le sous-comité « Surveillance des travaux en distribution » s'est entendu pour mettre en place des actions concrètes. Notamment, les attestations de conformité seront dorénavant signées par un ingénieur surveillant et il ne sera plus toléré de faire des modifications à un plan scellé sans l'aval d'un ingénieur. Des rencontres avec les équipes de travaux sont en cours afin de leur présenter ces changements aux façons de faire.

Les sous-comités « Attestation » et « mise en route et mise en service » poursuivent des projets pilotes ayant pour but de tester les solutions identifiées. Notamment, ils utiliseront les mêmes façons de faire à l'interne qu'à l'externe.

Du côté du sous-comité « GTN », plusieurs ateliers ont eu lieu afin d'identifier les systèmes assujettis à la Loi sur les ingénieurs et 2 nouveaux encadrements ont été préparés. Ces encadrements devraient être déployés sous peu.

Nous observons toujours une excellente collaboration de la partie patronale et sommes conscients que les progrès peuvent sembler lents. Cependant, il faut noter que la modification ou création d'encadrement et de processus n'est pas une mince tâche. De plus, la période estivale a considérablement réduit la rapidité des progrès en raison des vacances diverses.

GRIEFS

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

Depuis le début d'année, le Syndicat a déposé vingt-neuf (29) griefs, dont deux (2) collectifs, six (6) syndicaux et vingt-et-un (21) individuels.

Le Syndicat a également conclu des ententes pour les règlements de quinze (15) griefs.

JURIDICTION ET RECOURS À L'EXTERNE

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

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

AD HOC CRÉA-MSCR

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

Le 4 juin, la gestion MSCR a présenté aux employés sa structure organisationnelle à la suite des recommandations de la firme externe Expedium.

Le SPIHQ a d'emblée questionné la gestion MSCR sur les raisons de l'utilisation d'une firme externe et quant au processus ayant mené au choix d'Expedium.

Dans sa structure organisationnelle, la gestion MSCR a nommé des « champions techniques ». Le SPIHQ a expliqué que le rôle des « champions » correspond à une charge d'équipe. Nous avons demandé qu'un appel de candidature soit fait conformément à la LE-12 et que les ingénieurs exerçants ou qui exerceront cette fonction reçoivent la prime prévue. Le processus est démarré et les dossiers devraient être traités au CNI du 29 août.



ÉLECTIONS / ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2025

Deux postes au Bureau du SPIHQ seront à pourvoir par élection
à l'assemblée générale du 25 mars 2025:

- 1^{er} vice-président
- Secrétaire

Les détails sur le processus de mise en candidature vous seront communiqués prochainement par message pyramidal.



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 2 717 cotisants en date du 17 novembre 2024. De ce nombre, 2 253 étaient membres en règle, tel que défini au Statut 205.2.

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

Prénom	Nom	Unité structurelle	Section
Alain	Bergeron	Solutions d'ingénierie Est	Centre du Québec/Trois-Rivières
Frédéric	Boulay	Gest. Projets constr. - Trois-Rivières	Centre du Québec/Trois-Rivières
Catherine	Charest	Sout.environ.Abitibi,Sag.,Mauric. et BJ	Centre du Québec/Trois-Rivières
Eric	Legrow	Gest. Projets constr. - Trois-Rivières	Centre du Québec/Trois-Rivières
Ludovick	Marineau	Solutions d'ingénierie des ateliers	Centre du Québec/Trois-Rivières
Alexandre	Mccormick	Solutions d'ingénierie des ateliers	Centre du Québec/Trois-Rivières
Stéphanie	Seang	Surveillance Gentilly-2	Centre du Québec/Trois-Rivières
Hind	El Maroizy	Optimisations et modélisation math.	Centre-ville Ouest 1
Sara	Ghiassi	C. d#excellence de projets télécom 2	Centre-ville Ouest 1
Ahmed	Zerouki	Conduite du réseau télécommunications 4	Centre-ville Ouest 1
Dominique	Lemoine	Aff. régl. Coord. fiab. analyse encad	Complexe Desjardins 2
Félix Fabien	Tabou'kam	Bureau de conformité normes fiabilité	Complexe Desjardins 2
Vanessa	Poisson	Étude et Int - Sécurité des barrages O	La Grande Rivière
Jonathan	Fournier	Gest. et performance de projets - PMIVP1	Laurentides
Pascale	Lépine	Solut. énergétiques et Accompagnement II	Laurentides
Marc	Harvey	Travaux 22	Manic/Matap
Ana Margarita	Castro	Sol. inno. - Fiabilité et perf. réseau	Montréal Nord
David	Cécire	Sol. inno. - Croissance du réseau	Montréal Nord
Sarah	Chabli	Expertise Génie Industriel	Montréal Nord
Alexandre	Gagné	Sol. inno. - Croissance du réseau	Montréal Nord
Francisco Javier	Garcia	Expert. - Réseau souterrain distribution	Montréal Nord
Simon	Marcil-Masse	Conception réseau Dist. Mtl	Montréal Nord
Jean Merlain	Nwaha Dingom	Perf. et sout.-Rés. aérien distrib. Mtl	Montréal Nord
Fei	Sun	Expert. - Réseau aérien distribution	Montréal Nord

Prénom	Nom	Unité structurelle	Section
Prosper	Anihannou	Performance des actifs	Place Dupuis 1
Thierry	Barbaud	Gestion et performance de projets - P	Place Dupuis 1
Marc-André	Fafard	Stratégies capacités optim. SE	Place Dupuis 1
Charles-Olivier	Fontaine	Stratégies capacités optim. SE	Place Dupuis 1
Valérie	Hidalgo-Aliaga	Conception du réseau principal	Place Dupuis 1
Mathieu	L'écuyer	Étude et Int. - Appareil. transformation	Place Dupuis 1
Tri-Tan	Nguyen	Évolution du SE	Place Dupuis 1
Cassandra	Sarrazin	Études d'automatismes et protections	Place Dupuis 1
Mathieu	Vézina	Gestion de catégories biens IV	Place Dupuis 1
Karym	Benaicha	Sol. Ing - Autom. - Protection Réglages	Place Dupuis 2
Jeanne	Campagna-Wilson	Int. et Ing - Aménag. prod et ouvr. Con.	Place Dupuis 3
Maxime	Casavant	Int. et Ing - Alternateurs	Place Dupuis 3
Olivier	Lassagne	Int. et Ing - Turbines	Place Dupuis 3
Michael	Pitre	Int. et Ing - Alternateurs	Place Dupuis 3
Maxime	Lampron	Int. et Ing. - Appareillage et civil	Place Dupuis 5
Toufik	Benhamiche	Adm. de contrats constructions Sud	Place Dupuis 6
Karine	Branconnier	Administration, approv. et contrats	Place Dupuis 6
Domenico	Florio	Adm. de contrats Fournitures et Inst. 1.	Place Dupuis 6
Alban Camus	Fondja Teuga	Gestion et performance de projets - RS	Place Dupuis 6
Wafaa	Gerges	Planif. contrôle et suivi de projets	Place Dupuis 6
Frédérique	Giac	Adm. de contrats Fournitures et Inst. 1.	Place Dupuis 6
Michel	Létourneau	Camp., inst. temp. et logist. chantiers	Place Dupuis 6
David	Niyonsenga	Infras. Beauhar/St-Laurent	Place Dupuis 6
Hubert	Pelletier	Méthodes de construction	Place Dupuis 6
Marcelo	Reis	PECC II	Place Dupuis 6
Raya	Sarraf	Gestion et performance de projets - RS	Place Dupuis 6
Hassan	Yousefi Pirlojeh	Adm. de contrats constructions Sud	Place Dupuis 6
Marie-Hélène	Corneau-Gauvin	Strat. Immob. et gestion espaces admin.	Place Dupuis 7
Catalina	Pimiento Rodriguez	Planif. int. projets mises hors tension	Place Dupuis 7
Eric	Potvin	Projets immobiliers - Est	Québec-1
Nelson	Bordeleau	Services techniques Capitale Nationale 2	Québec-2
Anas	Et-Tahiry	Étude et Int - Infra. Est et Routes	Québec-2
Simon	Roger	Sol. Ing - Autom. - Ingénierie intégrée	Québec-2
Jhon Jairo	Berdugo Lora	Services techniques Richelieu Centre 1	Saint-Bruno
Pascal	Latulippe	Conception réseau Dist. Sud	Saint-Bruno



**PAR DANIEL
BEAULIEU, ING.**
Secrétaire

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 17 novembre, il y avait 2712 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

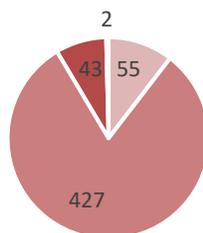
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- Le SPIHQ compte 21,3 % de femmes ingénieures à Hydro-Québec, une proportion assez stable depuis plusieurs années, alors que la moyenne au Québec se situe plus autour de 13 % selon Genium 360.
- La proportion des niveaux III et IV est en légère baisse depuis quelques années. Plusieurs facteurs influencent cette statistique fondamentale : moins de reclassifié(e)s, plus de retraité(e)s, plus de jeunes employé(e)s.
- Une tendance marquée à la hausse des postes temporaires constitue un enjeu majeur pour le SPIHQ et est discuté régulièrement avec la Direction.

	2023-11-27		2024-02-20		2024-05-27		2024-09-05		2024-11-17	
	Membres	%								
Classe 4 *	1	0%	2	0%	2	0%	1	0%	1	0%
Classe 5 *	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%
Classe 6 *	83	3%	78	3%	79	3%	77	3%	79	3%
Classe 7 *	90	3%	95	4%	96	4%	97	4%	96	4%
Niveau I	203	8%	203	8%	195	7%	203	8%	207	8%
Niveau II	1808	70%	1828	70%	1873	71%	1915	71%	1935	71%
Niveau III	370	14%	370	14%	367	14%	369	14%	373	14%
Niveau IV	22	1%	22	1%	20	1%	20	1%	20	1%
Total	2578		2599		2633		2683		2712	
Hommes	2033	79%	2048	78%	2080	79%	2117	79%	2137	79%
Femmes	545	21%	551	21%	553	21%	566	21%	575	21%
Permanents	2193	85%	2240	85%	2273	86%	2307	86%	2326	86%
Temporaires	385	15%	359	14%	360	14%	376	14%	386	14%

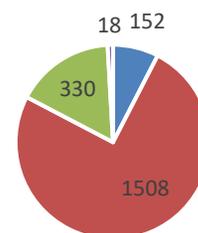
* Ne s'applique qu'aux ingénieurs occupant un poste de chef selon 16.06.1 ou 16.06.2 de la convention collective.

Répartition des niveaux pour les
527 femmes

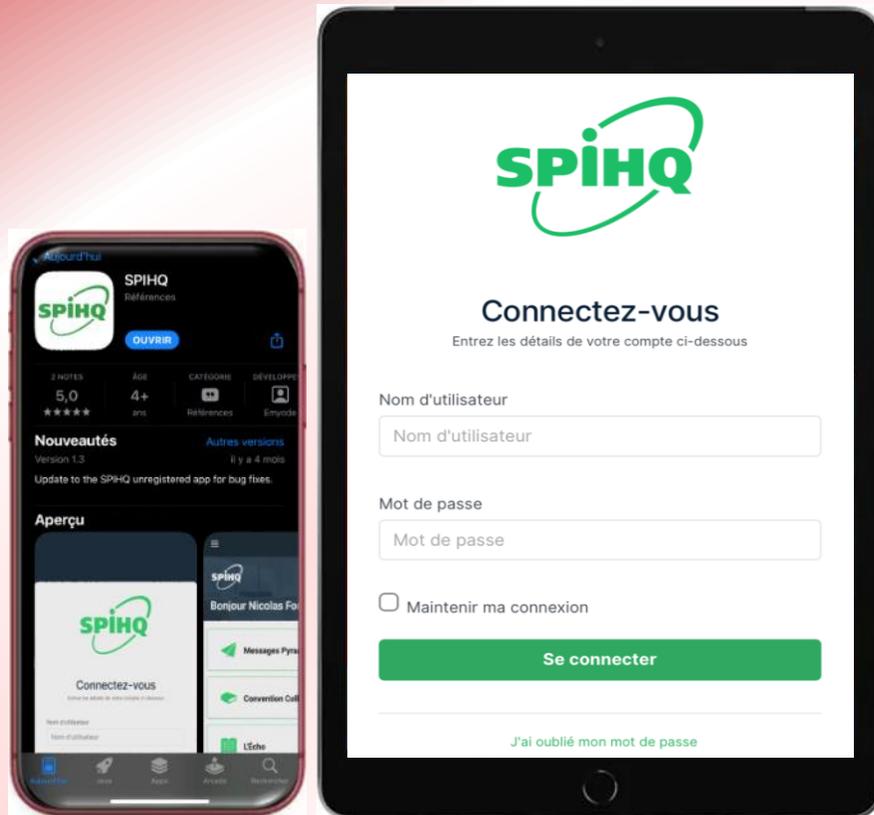


■ N1 - 10 % 55 ■ N2 - 81 % 427 ■ N3 - 8 % 43 ■ N4 - 0 % 2

Répartition des niveaux pour les
2008 hommes



■ N1 - 8 % 152 ■ N2 - 75 % 1508 ■ N3 - 16 % 330 ■ N4 - 1 % 18



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 rejoindre les rangs de l'équipe du SPIHQ !

APPEL À TOUS

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

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

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

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