

L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

Été 2025
LE JOURNAL DU SYNDICAT PROFESSIONNEL
DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC



ÉDITORIAL :

UNE CONVENTION SIGNÉE ET UN PLAN À RÉALISER

DES PRÉJUGÉS TENACES

RÉGIME DE RETRAITE PD COMME HQ

RETOUR SUR LES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

TECHNIQUE APT EN FINANCE





Groupe Swagelok Québec

Améliorez la maintenance de vos transformateurs grâce à un panneau de purge Swagelok.

Ce panneau injecte de l'air sec ou de l'azote dans les transformateurs afin de prévenir l'entrée d'humidité lors de la vidange d'huile, ce qui accélère le processus tout en garantissant sécurité et efficacité.

Les avantages :

- Optimisation des opérations et sécurité accrue
- **Temps de purge réduit** en minimisant l'humidité
- Régulateurs **haut débit**, compatibles avec divers gaz.
- **Dessin scellé et standardisé** pour une utilisation sur plusieurs sites.
- **Panneau compact et facile à manipuler** (dans une valise dédiée).
- Accessoires du panneau dans une valise séparée.



Volume 61 Numéro 2

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

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

Coordonnées du SPIHQ

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

Signature de la convention collection

Photo : Gérard Brunelle, ing., 2^e vice-président

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 2025

- Édition spéciale janvier
- Printemps : Vol. 61 no 1
- Été : Vol. 61 no 2
- Automne : Vol. 61 no 3
- Hiver : Vol. 61 no 4

SOMMAIRE

4

ÉDITORIAL :
UNE CONVENTION SIGNÉE ET
UN PLAN À RÉALISER
Par le Bureau

5

QUELQUES PRÉJUGÉS TENACES
Par Louis Champagne, ing., FIC.

7

RÉGIME DE RETRAITE PD
COMME HQ –
C'EST BON POUR LE MORAL !
Par Sébastien Guillon, ing., M.Sc.

12

CHRONIQUE BENEVA

13

RETOUR SUR LES
ASSEMBLÉES GÉNÉRALES
Par Simon Langlois, ing.

16

CALENDRIER DE
FORMATION SPIHQ

17

TECHNIQUE APT EN FINANCE
TECHNIQUE APT OU ANALYSE
MULTIFACTORIELLE
Par Sébastien Guillon, ing., M.Sc.



Photo :
Gérard Brunelle, ing., 2^e vice-président

21

LE COIN DES
DÉLÉGUÉS SOCIAUX

22

ÉCHOS DES COMITÉS

24

MODIFICATIONS AUX
STATUTS ET RÉGLEMENTS
Par Daniel Beaulieu, ing.

32

BIENVENUE PARMI NOUS
Par Daniel Beaulieu, ing.

35

RÉPARTITION DES
MEMBRES PAR NIVEAU
Par Daniel Beaulieu, ing.

36

LE SPIHQ
A BESOIN DE VOUS





TÉLÉCHARGEZ L'APPLICATION MOBILE SPIHQ !

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

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

L'Application est disponible sur



UNE CONVENTION SIGNÉE ET UN PLAN À RÉALISER

Après presque deux ans, composés de quelques périodes plus intenses, entrecoupées de d'autres moins agréables ou même parfois incertaines, voilà que les négociations de notre convention collective sont enfin derrière nous.

Plus de 1700 membres ont assisté à l'assemblée générale extraordinaire du 27 mai dernier et ont approuvé l'entente de principe conclue.

Il reste à incorporer le texte de l'entente dans la nouvelle convention collective ainsi que les attendus versements rétroactifs bien mérités. Que l'on parle du salarial de 3 % par année, les ajustements aux comptes de dépenses, les cotisations au régime de retraite ou encore les semaines de vacances, on pourrait presque penser que ce sera le Noël du campeur !

Mais plus sérieusement, la négociation menée à terme avec l'employeur aura permis de conserver le télétravail, l'enjeu le plus important des membres du SPIHQ, tel que nous l'avions durement gagné lors des différentes audiences devant le tribunal administratif du travail ou, par la suite, en arbitrage.

De plus, des avancées majeures ont été réalisées au niveau de la reclassification. Aucune coupure n'est effectuée au régime de retraite alors que des augmentations de 17,4 % ont été octroyées en plus de certains montants forfaitaires.

Il est maintenant temps pour nous tous de se concentrer sur l'avenir, de mettre toutes nos énergies à rencontrer le plan 2035 en professionnels que nous sommes, nous, les ingénieurs du SPIHQ.

Ce plan semble ambitieux, mais il y aura probablement plusieurs projets mis de l'avant un jour ou l'autre. Il faudra donc être au rendez-vous si on ne veut pas que nos plans finissent comme les désastreux REM et SAAQcliq. Contrairement à la CDPQ et la SAAQ, Hydro-Québec a toujours été la fierté des Québécois et tous les Hydro-Québécois travaillent à le demeurer!

Le départ précipité de Michael Sabia laisse donc sur la table un plan de développement historique. Espérons que le prochain PDG priorisera la réalisation de ces grandioses projets qui nous mobilisent et qui apporteront la prospérité durable à la population québécoise plutôt que de se lancer dans le vain et improductif mouvement perpétuel des réorganisations éphémères.

Ceci dit, profitez de l'été, passez de belles vacances à découvrir notre belle province !

L'automne s'annonce plein de beaux défis et les membres du SPIHQ seront au rendez-vous !

Le Bureau



NICOLAS
CLOUTIER, ING.
Président



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



GÉRARD
BRUNELLE, ING.
2^e vice-président



DANIEL
BEAULIEU, ING.
Secrétaire



JONATHAN
AUBIN, ING.
Trésorier



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

QUELQUES PRÉJUGÉS TENACES



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

PAR LOUIS
CHAMPAGNE,
ING., FIC.

Quand l'histoire se répète

En 1989 et en 1999, nous avons vécu une étonnante similitude de situations dont j'ai déjà parlé, mais dont je crois bon de rappeler certains éléments. Tout d'abord, après des sprints de négociations intenses, nous avons convenu d'une entente de principe. Nous avons ensuite réalisé que le syndicat des infirmières en avait une lui aussi. Nous avons fait adopter notre entente par l'assemblée générale, les assemblées des infirmières rejetèrent la leur. Et dans leur cas, cela allait aboutir à des décrets particulièrement odieux.

En 1989, nous sortions d'un long conflit avec Hydro-Québec. Hydro avait comme objectif de remplacer notre régime de rémunération par un plan Postes, le tout assorti d'une réduction de nos salaires de 24 %. Nous avons maintenu notre régime de rémunération et nous avons eu des augmentations de salaires minimales. Le SCFP s'en était mieux tiré, avec de meilleures augmentations de salaires et surtout, il avait éliminé la sous-traitance.

En 1999 aussi, nous sortions d'un long conflit avec Hydro. Les patrons avaient décidé d'exiger leurs fantasmes, et même plus. Le gouvernement leur avait promis un décret. Ils n'ont pas eu le décret qu'ils souhaitaient, et nous avons négocié avec le vice-président des ressources humaines une convention qui sera signée en avril 1999, suivie d'une autre signée au début de l'été. Les scénarios se répétaient avec une étonnante similitude. Par contre pour leur adoption par l'Assemblée générale, ce fut une toute autre histoire!

Adopter ou retarder l'adoption de l'entente de principe

En automne 1988, nous avons commencé une campagne de presse pour dénoncer l'état du

réseau et l'avons continué en 1989. En avril, nous avons commencé des négociations avec le vice-président des ressources humaines comme vis-à-vis. De plus, des élections provinciales étaient imminentes, ce qui nous incitait à négocier rapidement. Un gouvernement est beaucoup plus porté aux compromis avant les élections qu'après. Après bien des péripéties, l'Assemblée a accepté le projet.

L'argument le plus percutant que nous avons dû affronter provenait de la comparaison avec les autres. Les autres, c'était tous les autres syndicats qui négociaient avec le gouvernement, directement ou indirectement. Pendant mes vacances, un militant du SPIHQ, un ancien des pro CSN, m'expliqua que la CSN aurait au moins le double de nos augmentations, et que nous serions la risée du monde syndical. J'ai remercié cet ingénieur de ses judicieux conseils, et j'ai souhaité la meilleure des chances à ses héros, lui expliquant que j'avais une confiance limitée en leur capacité. Après une verte sermon de Robert Bourassa en pleine campagne électorale, ils ont accepté nos augmentations de salaires, et, toute joyeuse, leur porte-parole en dansait sur les tables! Un peu plus tard, victime d'un coup monté de la ministre de l'énergie, le SCFP allait se faire décréter sa convention collective, y perdant totalement sa clause de sous-traitance.

Cette comparaison avec d'autres n'est fondée ni sur le droit, rien n'oblige un employeur à donner à l'un ce qu'il a donné à d'autres, ni même sur l'usage, nous avons souvent eu des augmentations différentes du SCFP. Quand il y avait un front commun, les augmentations étaient les mêmes pour tous les membres du front commun. Ça fait longtemps qu'il n'y a plus de front commun. C'est probablement l'origine de cette légende urbaine.

Il fallait signer après le SCFP

En 1999 la difficulté venait d'ailleurs et était moins importante, mais plus insidieuse. Nous avons négocié un congé de cotisation et un partage 50-50 des contributions au RRHQ. Le SCFP prétendait que nous perdions un gain qu'il aurait fait longtemps avant. Comme ces commentaires provenaient d'un peu partout avec des termes identiques, j'ai dû expliquer l'origine du financement asymétrique du RRHQ. C'est la Régie des rentes du Québec qui avait obligé Hydro-Québec à cotiser davantage au régime parce qu'elle avait acheté ses propres obligations à prix d'or, privant les cotisants de sommes importantes. Comme Hydro utilisait le RRHQ pour restructurer sa main d'œuvre, il était normal qu'elle continue à en assumer les coûts. De plus, les rendements de la Caisse avaient généré d'importants surplus que lorgnait le gouvernement. Nous avons décidé que comme ces surplus nous appartenaient, nous pouvions y aller d'un congé de cotisation.

Le SCFP disait n'importe quoi à ce propos, il ne voulait pas nous voir signer la convention collective. Le SCFP d'Hydro-Québec participait à une sorte de front commun avec ses syndicats frères des

ville, et il ne voulait pas voir de reculs dans la rémunération de ses syndiqués municipaux. Nous n'avions rien à voir dans ce dossier, et il était très risqué de lier notre sort à celui du SCFP d'Hydro. J'ai écrit un article dans l'Écho pour expliquer comment et pourquoi nous avons modifié les règles de financement du régime. Or, en autant qu'on en identifie la provenance, nos articles de l'Écho peuvent être repris par n'importe qui. Le vice-président Ressources humaines m'a appelé peu après la publication pour vérifier que cette règle s'appliquait à Hydro-Québec. Il connaissait la réponse, il voulait me prévenir. Je le lui ai signalé, lui rappelant que quelques semaines auparavant, devant André Caillé, il avait râlé contre l'Écho en général et moi en particulier. En outre, avec l'armée de communicateurs qu'il y avait à Hydro-Québec, il devrait en trouver facilement de bien meilleurs que moi! Il n'y avait rien à faire, il allait envoyer à tous les employés d'Hydro cet article en prenant grand soin d'en indiquer la provenance.

Nous avons fait adopter l'entente par l'Assemblée générale. Et, pour les amateurs de comparaisons, nous avons eu un meilleur régime d'intéressement que les autres, et des augmentations d'échelles dont n'ont pas bénéficié les

techniciens. Mais pour conforter un peu les tenants de la théorie des comparaisons, j'avais bel et bien un engagement verbal d'André Caillé que si le SCFP obtenait plus que nous, il ferait alors tout ce qui est en son pouvoir pour nous le donner. Les techniciens ont eu plus de remboursements que nous pour des équipements de sécurité. Nous avons attendu quelques mois et signé une lettre d'entente pour l'avoir nous aussi.

Finalement, il y a une règle non écrite qu'il est préférable de suivre. Quand s'ouvre une fenêtre de négociations, il faut en profiter. Qui sait quand l'occasion se présentera de nouveau? Et l'examen du produit de cette négociation doit se faire au mérite de ce qui est sur la table. Il peut être agréable de croire que si d'autres ont plus que nous, nous l'aurons aussi. Mais rien ne garantit ça. J'ai décrit il n'y a pas longtemps ce qui est arrivé à un syndicat frère d'Hydro-Québec. Ses dirigeants croyaient que notre entente de 1999 serait bonifiée par le SCFP, et ensuite par lui. Ils ont refusé de profiter de la fenêtre qui était ouverte. Elle est restée fermée plus de six ans, et ça s'est terminé en désastre.

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.

RÉGIME DE RETRAITE PD COMME HQ – C'EST BON POUR LE MORAL !

C'est bon, c'est bon bon¹ !



PAR **SÉBASTIEN
GUILLON, ING., M.Sc.**

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

Saviez-vous que notre régime de retraite à Hydro-Québec (RRHQ), qui est de type à prestations déterminées (PD), n'a pas seulement un impact financier important dans le rapport financier annuel d'Hydro-Québec (près de 773 millions² de dollars supplémentaires sur le bénéfice d'HQ) mais a surtout un impact réel mesurable positif sur le moral et la santé des retraités HQ ?

Cet article vise à illustrer et à documenter à nouveau tous les bienfaits³ de ce type de régime qui fait l'envie⁴ de bien des pays. Rappelons qu'un régime de retraite à prestations déterminées (PD) garantit une rente prévisible à la retraite, par une formule connue à l'avance, indépendante de l'évolution des marchés financiers mais que le coût annuel peut être variable selon le bilan de l'évaluation actuarielle⁵.

En résumé, l'étude indique que les régimes de retraite de qualité auraient, en effet, une multitude d'effets bénéfiques tant du point de vue physique que psychologique. Les participants à des régimes de retraite PD seraient en outre financièrement moins stressés et avec un meilleur bien-être financier et ce, bien avant leur départ à leur retraite. Comme dit la chanson, c'est bon pour le moral !

Présentation de l'étude

L'étude commandée par le Healthcare Of Ontario Pension Plan (HOOP) consistait principalement en :

1. Une revue de la littérature mondiale sur les répercussions positives des régimes de retraite de haute qualité sur la santé individuelle ;
2. Un sondage, inédit dans l'industrie, auprès de travailleurs canadiens portant sur l'incidence d'un régime de retraite à prestations déterminées (PD) sur le stress financier et le bien-être de personnes avant la retraite.

La première partie suggère que le fait d'avoir une rente ait des impacts positifs sur la santé globale mais elle ne précise pas l'influence du type de régime de retraite. C'est l'objectif du sondage de la deuxième partie, mieux cerner l'influence d'un régime de retraite (PD) auprès de travailleurs ayant ou n'ayant pas ce type de régime de retraite.

¹ Un clin d'œil à la Compagnie Créole et sa chanson "C'est bon pour le moral".

² Plus précisément, dans le rapport annuel 2024, à la p.36, c'est l'item "Autres Composantes du coût des avantages sociaux". Pour plus d'information vous pouvez consulter un [article](#) de L'Écho sur le sujet intitulé "Les apports positifs du RRHQ dans les bilans financiers annuels d'Hydro-Québec".

³ 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](#)).

⁴ Voir article L'Écho de [Printemps 2023](#).

⁵ Une évaluation actuarielle est une évaluation de la santé financière à long terme d'un régime de retraite et de la cotisation requise des employés.

Impacts positifs d'avoir une rente de retraite – revue de la littérature

L'examen de la [littérature](#) des régimes⁶ de retraite indique les impacts positifs d'avoir une rente de retraite. Voici essentiellement les principaux effets positifs documentés :

- Impact positif sur la santé mentale :
 - Améliore la santé mentale autodéclarée et son degré de bonheur
 - Diminue la dépression et réduit le risque de suicide dans certaines populations
 - Améliore le bien-être
- Impact positif sur la santé physique :
 - Améliore la santé physique autodéclarée
 - Augmente l'espérance de vie
 - Réduit le risque d'inflammation chronique en réduisant le stress financier
- Gain sur la santé de la population :
 - Favorise des modes de vie plus sains à la retraite (p. ex. alimentation saine, exercice, activités physiques)
 - Améliore la vie sociale à la retraite en augmentant la probabilité de participation dans les activités communautaires, les sports et les loisirs

Tous ces points illustrent le fait qu'un régime de retraite permet d'éloigner bien des soucis, d'alléger son existence et de pouvoir se concentrer mieux sur son bien-être mental, physique et social. C'est bien connu, quand on n'a pas ou peu de stress financier, bien des soucis disparaissent.

Sondage

Le sondage commandé par le Healthcare Of Ontario Pension Plan (HOOP) consistait à interviewer « deux groupes de Canadiens âgés de 40 à 60 ans sur leur niveau de stress et leur niveau de bien-être financier. Le premier groupe était composé de participants à un régime de retraite PD, alors que l'autre groupe était constitué de personnes ne disposant pas d'un régime de retraite. »

Pour établir un lien de causalité entre les avantages d'un régime PD et le bien-être, le groupe ayant ce régime a été aléatoirement séparé en deux. Un premier sous-groupe sert de référence où il y est présenté un vidéo d'information neutre et un deuxième sous-groupe où il y est présenté un vidéo d'information sur les avantages de ce régime.

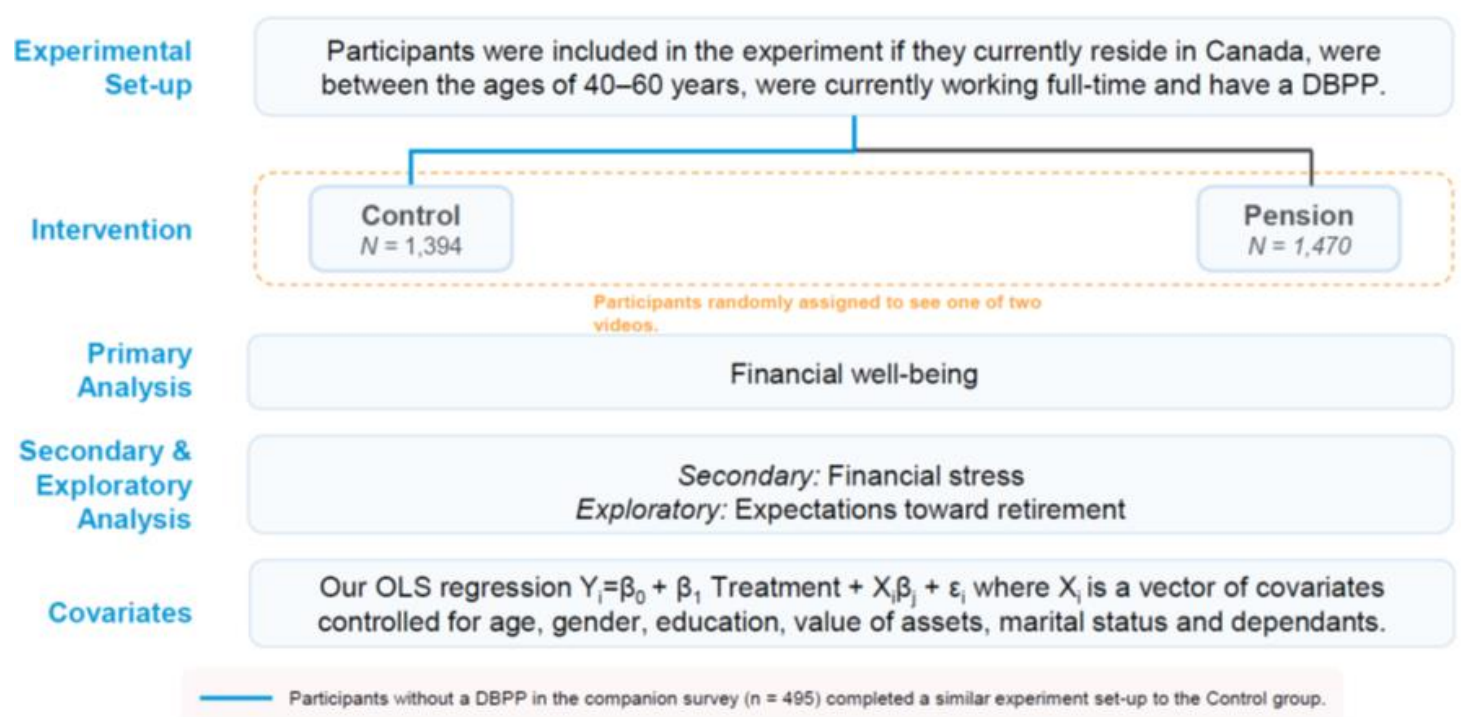
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Régime de retraite PD	Oui		Non
Vidéo d'information sur les avantages d'un régime PD	Oui	Non	Non
Vidéo neutre	Non	Oui	

Par la suite les trois groupes répondent à des questions normalisées identiques portant sur leur niveau de stress et leur niveau de bien-être financier.

⁶ La revue de la littérature comprenait des recherches sur les régimes de retraite publics et les régimes de retraite d'employeur de « haute qualité », y compris les régimes à prestations déterminées et d'autres types de régimes.

Méthodologie pour évaluer l'impact d'un régime PD

La méthodologie précise est résumée dans la figure suivante



Les 3 359 participants sont des résidents canadiens, âgés entre 40 et 60 ans, travaillant à temps plein et ayant ou n'ayant pas un régime PD. Le nombre de personnes dans les différents groupes est de 1 470 pour le groupe #1, 1 394 pour le groupe #2 et 495 pour le groupe #3. Une première analyse porte sur le bien-être financier puis, une deuxième porte sur le stress financier et les attentes au niveau de la retraite. Les données et les réponses sont traitées statistiquement afin d'obtenir des conclusions statistiquement valides.

Bien-être et stress financier : questionnaires standards

Les participants répondent par eux-mêmes à des questionnaires afin d'évaluer deux aspects financiers :

- Le bien-être financier : le bien-être financier fait référence à la capacité d'un individu à honorer ses obligations financières, à se sentir en sécurité dans son avenir financier et à effectuer des choix qui lui permettent de profiter de la vie.
 - Il prend en compte des facteurs tels que des revenus stables, l'épargne et la gestion des dettes et qui peuvent influencer le bien-être général de plusieurs manières (par exemple, en contribuant à une plus grande satisfaction et à un plus grand sentiment de bonheur, à de meilleures relations sociales, à un mode de vie plus sain et une réduction du stress).
- Le stress financier : le stress financier fait référence à la tension psychologique liée à la gestion de ses finances personnelles (par exemple, les inquiétudes actuelles concernant le respect de ses obligations financières, l'insécurité des revenus, les difficultés d'épargne ou l'accumulation de dettes).
 - En général, il existe une relation inverse entre le bien-être financier et le stress financier ; un niveau élevé de bien-être financier correspond à un niveau de stress financier plus faible. Globalement, nous savons que le stress financier est un mécanisme clé influençant à la fois la santé physique et mentale, et qu'il est difficile de le dissocier du bien-être général.

Essentiellement, les questions précises posées aux participants portent :

- Sur le bien-être financier, *soit bénéficier d'une sécurité et d'une liberté financière, présentement et dans le futur*, elles proviennent de questions standardisées américaines du bureau de protection des consommateurs (voir [cfpb](#)) ;
- Sur le stress financier, *soit la réponse psychologique face à la perception de déstabilisation, d'incertitude et de risque dans sa gestion et prise de décision financière*, elles proviennent d'échelle de stress financier standardisée (voir [APR Financial Stress Scale](#)).

L'utilisation de questionnaires standards permet d'effectuer des comparaisons et des analyses scientifiques crédibles. Chez les répondants, les deux grandes sources de stress étaient le stress financier (58 %) et les inquiétudes au niveau de la santé (39 %).

Pour les intéressés par le bien-être financier, l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) a évalué, en 2018, le niveau de bien-être financier des Canadiens. Le [rapport](#) indique, par exemple, que le revenu est important mais le comportement, au sujet du bien-être financier l'est tout autant, qu'il est plus lié aux comportements qu'aux facteurs économiques et qu'il est plus élevé pour les Canadiens qui épargnent activement que ceux qui ont des revenus semblables et qui n'épargnent pas.

Impacts positifs d'un régime de retraite PD pour les travailleurs *avant* la retraite

L'innovation dans cette étude est de pouvoir qualifier l'impact d'un régime de retraite PD sur le bien-être et le niveau de stress financier pour des travailleurs AVANT la prise de la retraite.

Entre travailleurs bénéficiant d'un régime de retraite PD

Pour les travailleurs bénéficiant d'un régime de retraite à prestations déterminées, le sondage a révélé les points suivants en comparant le groupe #1 au groupe #2 :

- Bien-être financier **nettement plus élevé** si on les incite à réfléchir aux avantages de leur régime
- **Aucun changement** sur le niveau de stress financier si on les incite à réfléchir aux avantages de leur régime

En termes de chiffres, les résultats sont dans le tableau suivant

Impacts	Groupe #1 (PD+Vidéo Positif)	Groupe #2 (PD+Vidéo Neutre)	Diff Statistique
Bien-être Financier	18,02	17,49	+ 3 %
Stress Financier	20,82	20,89	+ 0 %

Parmi les travailleurs ayant un régime de retraite PD, si on les incite à réfléchir aux avantages de leur régime, cela augmente statistiquement leur niveau de bien-être financier mais pas leur niveau de stress financier.

En effet, selon l'échelle de bien-être, ceux qui ont visionné une vidéo neutre ont un niveau de bien-être de 17,49 alors que ceux qui ont visionné une vidéo présentant les avantages de ce régime ont un niveau de bien-être supérieur correspondant à 18,02. Cette différence est statistiquement significative (dépassant l'incertitude ou le niveau d'erreur possible). La différence de +0,53 (+3 %) peut paraître faible mais reste très significative car rappelons que c'est à la suite d'un simple visionnement de 24 secondes.

Au niveau du stress financier, la réduction n'est pas statistiquement significative, le visionnement n'a pas eu l'effet de réduire statistiquement le niveau de stress financier.

Une conclusion intéressante est que si on connaît mieux notre régime de retraite à Hydro-Québec, on se sentira mieux financièrement. Un petit boost gratuit juste en s'informant sur notre régime de retraite !

Travailleurs sans retraite vs retraite PD

Pour les travailleurs ne bénéficiant pas d'un régime de retraite le sondage a révélé les points suivants en comparant le groupe #3 au groupe #2:

- Bien-être financier **significativement inférieur**
- Un stress financier **nettement plus élevé**

En termes de chiffres, les résultats sont dans le tableau suivant:

Impacts	Groupe #3 (sans régime)	Groupe #2 (PD+Vidéo Neutre)	Diff Statistique
Bien-être Financier	16,00	17,49	- 8,5 %
Stress Financier	23,25	20,89	+ 11,3 %

Les travailleurs sans régime de retraite sont lourdement pénalisés tant au niveau du bien-être que du stress par rapport à ceux ayant un régime PD mais sans connaissance de ses avantages.

En effet, les chiffres ne mentent pas et les résultats sont tous statistiquement significatifs. Le travailleur sans régime de retraite a un bien-être financier plus faible (-8,5 %) et un stress financier plus élevé (+11,3 %). **Autrement dit, bien avant sa retraite, un travailleur sans retraite est plus stressé et son bien-être est réduit financièrement parlant. Je vous laisse imaginer les possibles conséquences psycho-sociales et sur la santé de ces travailleurs.**

L'implication de ces résultats est que nous pouvons quantifier l'impact d'un régime PD sur les travailleurs ayant ce régime. Le gain sur le bien-être financier est d'au-moins +8,5 % et une réduction du stress financier de -11,3 %. Si l'on est informé, on gagne un bonus de +3 % sur le bien-être. **Avoir un régime de retraite PD pour un travailleur apporte, AVANT sa retraite, un bien-être financier supérieur et une réduction importante sur le stress financier avec tous les avantages d'une certaine tranquillité d'esprit.**

Niveau d'inquiétude en pensant à leur retraite

Pour les trois groupes de travailleurs, des affirmations portaient sur comment ils se voyaient à la retraite, comment ils projetaient leur future retraite et leur niveau de vie.

Ils devaient répondre selon cinq choix ("Tout à fait en désaccord", "En désaccord", "Ni en accord ni en désaccord", "En accord", "Tout à fait d'accord") aux affirmations suivantes :

	Affirmations
#1	Je serai en mesure de rencontrer mes besoins à la retraite
#2	Ma qualité de vie va décroître à ma retraite
#3	Je me sentirai satisfait de ma situation financière durant ma retraite
#4	Je pourrai maintenir mon style de vie et mes dépenses à ma retraite

Les pourcentages de réponse " En Accord" et "Tout à fait d'accord" sont indiqués dans le tableau ci-dessous à la suite des différentes affirmations.

Affirmations	Groupe #1 (PD+Vidéo Positif)	Groupe #2 (PD+Vidéo Neutre)	Groupe #3 (Sans régime)
#1	40 %	37 %	26 %
#2	43 %	46 %	50 %
#3	34 %	29 %	19 %
#4	29 %	27 %	23 %

Sans surprise, les travailleurs sans régime PD sont plus inquiets en pensant à leur retraite que les travailleurs avec un régime PD. Encore une fois, pour les travailleurs avec un régime PD, s'informer des avantages fait diminuer leur préoccupation.

Ici, il est bien illustré qu'un travailleur, bien avant la retraite, est moins susceptible d'être inquiet s'il a un régime de retraite PD. La tranquillité d'esprit d'un régime PD permet de réduire bien des inquiétudes.

Conclusion

Nous le disons depuis longtemps et le répétons, encore une fois, une étude sérieuse démontre à nouveau tout l'intérêt positif d'un régime de retraite de type PD comme celui présent à Hydro-Québec. Ici dans cette étude, outre la revue de la littérature indiquant les impacts positifs sur la santé physique et mentale d'un régime de retraite, la principale nouveauté est de quantifier l'apport positif d'un régime de retraite de type PD sur le bien-être et le stress financier d'un travailleur et ce bien avant sa prise de retraite. Un travailleur ayant ce régime de retraite peut parodier joyeusement la chanson de la Compagnie Créole, "un régime de retraite à prestations déterminées (PD) c'est bon pour le moral !", "C'est Bon, Bon !!" bien avant son départ à la retraite.

Référence

[1] " [The Health Impacts of a Pension](#) ", by HOOP (Healthcare of Ontario Pension Plan)

Vacances : comment sécuriser votre maison

Autour de vous, ça parle de vacances, et les vôtres s'en viennent. Parmi vos préparatifs, gardez de la place pour sécuriser votre maison d'ici votre départ. Vous réduirez alors le risque d'une mauvaise surprise au retour : vol, vandalisme, dégât d'eau... Pour vous aider dans votre démarche, on vous la présente par étapes.



1. Invitez vos voisins ou vos proches en votre absence

Une maison inhabitée attire vite l'attention des voleurs. Demandez à 1 ou 2 personnes de montrer une présence chez vous. Par exemple, une voisine peut...

- ramasser le courrier
- garer son véhicule dans votre entrée
- arroser votre jardin et y cueillir les fruits et légumes mûrs
- signaler une activité anormale
- passer la tondeuse au besoin

Aidez votre ange gardien à vous aider

Confiez-lui une clé et dites-lui comment vous joindre en cas de besoin.

Si vous disposez d'un système d'alarme, précisez à votre proche comment l'utiliser.

Remettez-lui également un code d'accès temporaire.

Si votre équipement est relié à une centrale, donnez son numéro de téléphone à votre compagnie de télésurveillance. Indiquez que cette personne est celle à contacter en cas d'urgence.

2. Faites «vivre» votre maison à distance

Des solutions domotiques et des systèmes intelligents peuvent facilement vous aider à simuler votre présence de façon réaliste, même à distance.

Équipez-vous de minuteries électroniques. Le soir, elles permettent d'assurer un éclairage intérieur en votre absence.

Installez aussi une ou des lampes à détecteurs de mouvement pour éclairer les coins plus sombres de votre terrain.

3. Cachez votre départ sur les réseaux sociaux

Réservez les photos de vacances pour votre retour ! Les publications sur les réseaux voyagent, elles aussi. Avec vos amis, votre propriété ne risque rien, mais les voleurs traquent les maisons vides par toutes sortes de moyens, y compris Facebook.

4. Consommez moins d'énergie

Vous vous absentez, alors pourquoi conserver une climatisation ? Mieux vaut éteindre celle-ci.

Si vous possédez une piscine, ne la chauffez plus. Laissez simplement le filtreur en marche. Baissez également la température du spa.

Débranchez certains appareils comme le four grille-pain, vos téléviseurs, votre

micro-ondes et votre ordinateur. Vous paierez moins d'électricité en plus de prévenir des risques liés à la surtension (en cas d'orage, par exemple).

5. Prévenez les dégâts d'eau

Fermez la valve d'entrée d'eau principale. Laissez ensuite l'eau restante s'écouler des tuyaux, et tirez la chasse des toilettes.

Faites fonctionner le lave-vaisselle avant votre départ ; vous éviterez qu'il finisse un cycle en votre absence.

6. Complétez votre démarche

Le jour tant attendu du départ est arrivé ?

- Si vous quittez la maison plus de 30 jours, informez votre compagnie d'assurance habitation.
- Mettez vos objets de valeur en sûreté (documents importants, bijoux...).
- Si vous avez un garage, verrouillez-le et désactivez l'ouvre-porte automatique.
- Avant de bloquer l'accès au cabanon, rangez-y les articles extérieurs qui pourraient s'envoler ou causer des dégâts en cas de vents violents.
- Verrouillez portes et fenêtres. Surtout, pas de clé cachée dehors : les voleurs connaissent le truc du pot de fleurs par-dessus (et tous ses dérivés).
- Vous détenez un système d'alarme ? Ne reste plus qu'à l'activer, puis à barrer la dernière porte en sortant.

Avec une maison sécurisée, vos vraies vacances commencent... Amusez-vous bien !

beneva

ASSURANCE
HABITATION

Les gens
qui protègent
des gens

RETOUR SUR LES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES



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

Deux assemblées générales se sont tenues dans les derniers mois, dans des circonstances bien différentes! La première, ordinaire, alors que notre négociation semblait s'enliser, a démontré la belle mobilisation des membres et du syndicat. Cette dernière a eu l'effet désiré, soit de mener à un règlement de notre convention collective, qui a débouché sur la seconde assemblée, extraordinaire celle-là. Dans les deux cas, tel que prévu, il s'agissait d'assemblées virtuelles et nous avons utilisé la plateforme bien connue de Digicast.

Si ce mode de fonctionnement est apprécié des membres pour sa flexibilité puisqu'il évite évidemment les déplacements, il n'est pas sans son lot de défis, particulièrement pour les inscriptions et les mises en règle de dernière minute! Le mode virtuel ne facilite pas non plus la tâche des présentateurs, puisqu'ils se sentent parfois isolés face à la caméra toute la soirée! On remercie donc les membres qui ont utilisé la prise de parole pour interagir avec l'équipe en studio.

La participation fut, dans les deux cas, beaucoup plus importante qu'à l'habitude, ce qui n'est pas surprenant vu le contexte de négociation de la convention collective. Pour celle du 25 mars, ce sont 1090 membres qui se sont connectés au cours de la soirée, soit 40 % des membres du SPIHQ; le 27 mai, nous avions 1707 membres présents, soit 61 % des membres du SPIHQ. Lorsqu'on sait que normalement une assemblée générale ordinaire attire environ 10 % des ingénieurs, on voit à quel point nous avons rejoint une part très importante des membres.

Statistiques des membres qui se sont connectés

Section	Assemblée générale ordinaire				Assemblée générale extraordinaire			
	Nombre de membres présents	Nombre de membre total de la section	% de membres présents	Représentation	Nombre de membres présents	Nombre de membre total de la section	% de membres présent	Représentation
Centre du Québec/Trois-Rivières	25	59	42%	2,3%	42	62	68%	2,5%
Centre-ville Ouest 1	82	207	40%	7,5%	112	205	55%	6,6%
Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière	25	86	29%	2,3%	60	91	66%	3,5%
Complexe Desjardins 1	34	72	47%	3,1%	41	73	56%	2,4%
Complexe Desjardins 2	25	101	25%	2,3%	60	102	59%	3,5%
La Grande Rivière	15	53	28%	1,4%	37	54	69%	2,2%
Laurentides	52	147	35%	4,8%	85	147	58%	5,0%
Manic/Matap	44	110	40%	4,0%	66	109	61%	3,9%
Mauricie	42	92	46%	3,9%	53	91	58%	3,1%
Montréal Est	11	30	37%	1,0%	19	30	63%	1,1%
Montréal Nord	51	136	38%	4,7%	82	134	61%	4,8%
Place Dupuis 1	69	145	48%	6,3%	88	147	60%	5,2%
Place Dupuis 2	43	125	34%	3,9%	71	125	57%	4,2%
Place Dupuis 3	51	137	37%	4,7%	80	138	58%	4,7%
Place Dupuis 4	65	165	39%	6,0%	111	166	67%	6,5%
Place Dupuis 5	60	162	37%	5,5%	102	159	64%	6,0%
Place Dupuis 6	50	124	40%	4,6%	68	122	56%	4,0%
Place Dupuis 7	40	108	37%	3,7%	64	113	57%	3,7%
Place Dupuis 8	45	106	42%	4,1%	69	108	64%	4,0%
Québec-1	42	96	44%	3,9%	61	99	62%	3,6%
Québec-2	75	183	41%	6,9%	124	184	67%	7,3%
Richelieu/Beauharnois	48	102	47%	4,4%	63	104	61%	3,7%
Saguenay	47	128	37%	4,3%	80	125	64%	4,7%
Saint-Bruno	49	104	47%	4,5%	69	102	68%	4,0%
Total	1090	2778	39%	100%	1707	2790	61%	100%

Lors de l'assemblée du 25 mars, le comité Négociations a fait état du statut de la négociation puis nous avons tenu un vote important où près de 92 % des membres ont appuyé la mise en place de moyens de pression. De plus, deux membres du CA ont fait état d'initiatives en cours, dont le plan d'action et les travaux du comité Gouvernance et éthique. Nous avons aussi procédé à plusieurs votes concernant les affaires courantes du syndicat, soit la modification de certains statuts, l'adoption du budget, etc. En terminant, nous avons procédé aux élections et l'assemblée a donné sa confiance à trois membres du bureau (Daniel Beaulieu au poste de secrétaire, Gérard Brunelle comme VP2 et Simon Langlois comme VP1) et 4 administrateurs (Martin Bernatchez, Robert Fournier, Dave Picard-Matte et Isabelle Simard). Le tout s'est terminé à 21 h 04.

Le 27 mai, il s'agissait d'une assemblée extraordinaire dans le but de procéder au vote sur le renouvellement de la convention collective. Suite à une présentation détaillée de l'entente de principe par le comité Négociations, plusieurs membres ont posé des questions. Nous sommes par la suite passés au débat sur l'entente qui a mené à un vote où une forte majorité des membres (87 %) se sont exprimés en faveur de cette dernière. L'assemblée a été levée à 20 h 17.

Au final, les deux assemblées ont été de grands succès. La formule virtuelle a montré encore une fois qu'elle permet une grande flexibilité et est populaire auprès des membres. Elle permet aussi une économie significative par rapport au présentiel puisque les deux assemblées ont coûté moins de 100 k\$ combinés alors que la précédente en personne a coûté 261 k\$. Nous remercions tous ceux qui ont participé à l'une ou l'autre des séances et espérons vous retrouver pour la Tournée du bureau cet automne et à la prochaine assemblée générale en 2026. D'ici-là, vous trouverez quelques photos prises dans les studios lors des deux assemblées.



ANCRAGES CANADIENS



HEGEDUS

Division Amcan-Jumax Inc.

Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957

ISO 9001: 2015

UCAN

WALTER

Milwaukee

BOSCH

www.ancragescanadiens.com

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

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

Membres du SPIHQ

Découvrez les avantages de notre partenariat

Numéro de groupe : 11333

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

beneva

ASSURANCES AUTO, HABITATION
ET VÉHICULES DE LOISIRS



C'est gratuit :

- assistance routière*
- assistance juridique
- assistance psychologique en cas de sinistre

C'est simple :

- faites vos réclamations auto 100 % en ligne

Les gens qui protègent des gens

* En combinant assurance auto et habitation | Les assurances de dommages sont souscrites par Société d'assurance Beneva inc. et distribuées par Beneva inc., agence en assurances de dommages et ses partenaires autorisés. 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. 2025 ^{MD} Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva inc. utilisées sous licence.

CALENDRIER DE FORMATION SPIHQ

Voici le calendrier des formations prévues en 2025 pour les membres. Les formations seront virtuelles et se tiendront sur l'heure du dîner. La formule a remporté beaucoup de succès et facilite l'accès à tous les membres. Vous recevrez pour chacune des formations un message pyramidal confirmant l'horaire et la plateforme utilisée.

Prenez note que des changements ou ajouts sont possibles, un calendrier sera produit pour chacune des parutions de L'Écho et aussi déposé sur le site Web.

Date	Formation	Diffuseur
Juin	Retraite 101	Comité Avantages sociaux
Juin	Congés	Comité Avantages sociaux ou Bureau
Automne	Article 27	Comité Formation
Automne	Assurances	Comité Avantages sociaux
Automne	Niveau I à II	Comité Reclassification
Automne	Niveau II à III	Comité Reclassification
15 octobre	Démystifier l'attestation de conformité et la surveillance des travaux	Comité Déontologie et pratique
2026	Niveau III à IV	Comité Reclassification



DISTRIBUTEUR AUTORISÉ DE POMPES ET DE PIÈCES

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



CENTRE DE SERVICE ET DE RÉPARATION AUTORISÉ

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

SECTEURS : INDUSTRIEL - COMMERCIAL - MUNICIPAL



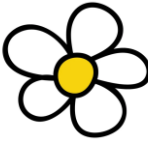









WWW.LIQUITECK.COM (514) 630-0880 INFO@LIQUITECK.COM

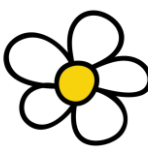




Bonnes

VACANCES!!

De toute l'équipe du SPIHQ


TECHNIQUE APT EN FINANCE

TECHNIQUE APT OU ANALYSE MULTIFACTORIELLE



PAR **SÉBASTIEN
GUILLON, ING., M.Sc.**

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

Introduction

Dans cet article, nous poursuivons la revue des techniques d'analyse d'investissement inspirées de la théorie de gestion de portefeuille¹. Nous avons présenté le [couple](#) rendement-risque puis la technique [CAPM](#). Dans le même ordre d'idées, il reste à examiner la technique APT (en anglais Arbitrage Pricing Theory²).

Le but de cet article est donc de vous faire découvrir la technique APT tout en indiquant les différences avec la technique CAPM. Notez qu'il suppose des notions présentées dans les précédents articles et utilise un certain vocabulaire financier/économique.

En résumé, dans l'APT, les rendements d'un actif financier dépendent de facteurs macroéconomiques/financiers linéaires, déterminés par des analyses empiriques. En pratique, les investisseurs dans les marchés financiers tiennent compte d'un nombre relativement restreint de facteurs économiques (entre 3 et 5) pour fixer les prix des titres financiers.

Qu'est-ce que l'APT ?

L'APT est un modèle financier utilisé pour déterminer le rendement attendu d'un actif financier en fonction de son exposition à divers facteurs de risque économique. C'est un modèle qui fournit un cadre pour l'évaluation des actifs financiers en tenant compte de multiples sources de risque³ systématique.

L'idée principale est que le risque d'un titre s'explique par sa sensibilité à des changements non anticipés de facteurs économiques ou financiers. Autrement dit, le taux de rendement observé d'un titre varie de façon différente de son taux de rendement espéré à cause de changements non prévus, par exemple au niveau de la production industrielle, des taux d'inflation, des taux d'intérêt, de la croissance du PIB, des données spécifiques à une industrie ou d'autres indicateurs macroéconomiques.

Le taux de rendement espéré est d'autant plus élevé qu'il est sensible aux changements non prévus des facteurs économiques/financiers.

C'est une technique multifactorielle car le rendement dépend de plusieurs facteurs et non plus uniquement du marché comme dans la technique CAPM. D'une certaine façon, l'APT permet de tenir compte de variables plus larges pouvant influencer le rendement.

¹ Selon Wikipédia, « un portefeuille (en finance) désigne une collection d'actifs (ou de titres) financiers détenus par un individu (...) ». C'est comme un "panier" de placements financiers pour un individu.

² En français, c'est la Théorie de l'arbitrage des prix ou modèle d'évaluation par arbitrage.

³ La notion de risque systématique a été discutée dans l'article portant sur le CAPM, il s'agit simplement du risque que l'on ne peut pas réduire par une simple diversification de ses actifs.

Modèle mathématique de l'APT

Le modèle APT est très simple mathématiquement, il exprime le rendement d'un actif financier selon différents facteurs.

$$\text{Rendement d'un titre } A = R_f + \beta_1 * R_{p1} + \beta_2 * R_{p2} \dots + \beta_N * R_{pN}$$

R_f : est le taux de rendement sans risque,

R_{pk} : est la prime de risque du marché correspondant aux changements non prévus du facteur économique k ,

β_k est la sensibilité des taux de rendement du titre k aux changements non-prévus du facteur économique k ,

N : le nombre de facteurs économiques considérés.

En pratique les R_{pk} et β_k sont évalués à partir de données financières et d'analyse de régression ou par des méthodes économétriques standards.

Regardons un exemple concret, soit 3 actifs (A, B et C) qui dépendent de deux facteurs (#1 et #2). Si le rendement sans risque est de 5 % ($R_f = 5\%$) et que les primes de risques sont 8 % pour le premier facteur ($R_{pA1} = R_{pB1} = R_{pC1} = 8\%$) et -2 % pour le deuxième facteur ($R_{pA2} = R_{pB2} = R_{pC2} = -2\%$) et que les bêta sont les suivants

Actif	β_1	β_2
A	0,5	1,0
B	1,5	0,2
C	1,0	0,6

Q1 - Quel est le taux de rendement espéré de chacun des actifs A, B et C ?

La réponse est :

- Rendement de l'actif A : $RA = 5\% + 0,5 \times 8\% + 1,0 \times (-2\%) = 7\%$
- Rendement de l'actif B : $RB = 5\% + 1,5 \times 8\% + 0,2 \times (-2\%) = 16,6\%$
- Rendement de l'actif C : $RC = 5\% + 1,0 \times 8\% + 0,6 \times (-2\%) = 11,8\%$

Si notre portefeuille d'investissement est composé à parts égales des trois titres, notre rendement global sera égal à

$$(1/3) * (7\% + 16,6\% + 11,8\%) = 11,8\%$$

Q2 - Si le facteur #1 est le rendement du marché boursier et que le facteur #2 représente le taux d'inflation, quel portefeuille permet de se couvrir du risque d'inflation (#2) ? C'est-à-dire quelle proportion dans chaque actif (x_A , x_B , x_C) pour annuler l'effet d'inflation ?

La réponse est de regarder l'impact du facteur #2, l'effet de l'inflation sur le portefeuille est donné par

$$\text{Effet Inflation (\%)} = ([x_A * 1,0] + [x_B * 0,2] + [x_C * 0,6]) * (-2\%) = 0$$

Pour le contrer, il faut que la valeur soit nulle, c'est-à-dire nécessairement vendre un actif (pour avoir un pourcentage négatif afin d'annuler les autres).

Comme la somme des pourcentages est égale à 1, avec $x_A + x_B + x_C = 1$, nous avons deux équations qui permettent de déterminer les pourcentages x_A , x_B et x_C .

Il y a plusieurs solutions possibles deux exemples :

- $x_A = 0$, $x_B = 150\%$, $x_C = -50\%$, dans le portefeuille, pour un 1 dollar, aucun titre de A, on achète 1,5 \$ titre de B et on vend 0,5 \$ de titre de C.
- $x_A = 50\%$, $x_B = 200\%$, $x_C = -150\%$, dans le portefeuille, pour 1 dollar, on achète 0,5 \$ de titre A, 2 \$ de titre B et on vend 1,5 \$ de titre de C.

Modèle à 3 facteurs de Fama-French : Facteurs financiers

Un des premiers modèles fut celui à trois facteurs de [Fama-French](#). Il s'agit du marché (comme celui de CAPM) où s'ajoutent deux autres facteurs supplémentaires. Voici les trois facteurs :

- Prime de risque de marché (M)
- Écart de rendement entre les **petites** (*Small*) et **grandes** (*Big*) firmes c'est-à-dire entre petites et grosses capitalisations (témoin d'un effet de liquidité⁴)
 - Soit le facteur SMB : Small Minus Big
- Écart de rendement entre firmes à **grand ratio** *Book to Market* et firmes à **petit ratio** *Book to Market*
 - *Book to Market* (B/M) = Valeur comptable / Valeur de marché des firmes
 - Soit le facteur HML : High Minus Low

Pour un actif (j), le rendement est donné par l'équation suivante

$$R_j = R_f + \beta_{jM} * (RM - R_f) + \beta_{jS} * (SMB) + \beta_{jH} * (HML)$$

Les estimations empiriques trouvées par Fama et French prédisent en grande partie les variations (jusqu'à 90 %) de rendement mensuel des actions des bourses du NYSE, AMEX et NASDAQ. Ce modèle à trois facteurs a aussi été testé sur le marché des actions canadiennes (voir par exemple le [mémoire](#) de maîtrise qui indique la nécessité de ces trois facteurs pour capturer le rendement).

Exemple : En utilisant les données financières (fictives) suivantes, calculer le rendement attendu par domaine (avec $R_f = 2\%$).

Facteurs	Primes de risque
Marché (RM - Rf)	5,2 %
(SMB)	3,2 %
(HML)	5,4 %

Domaine	Sensibilité aux 3 facteurs		
	β_{jM}	β_{jS} (SMB)	β_{jH} (HML)
Transports aériens	1,15	0,51	0,0
Secteur bancaire	1,13	0,13	0,35
Pharmacie	0,84	-0,25	-0,63

Les résultats sont les suivants :

- Transports aériens : rendement = $2 + (1,15 * 5,2) + (0,51 * 3,2) + (0,0 * 5,4) = 9,61\%$
- Secteur bancaire : rendement = $2 + (1,13 * 5,2) + (0,13 * 3,2) + (0,35 * 5,4) = 10,18\%$
- Pharmacie : rendement = $2 + (0,84 * 5,2) + (-0,25 * 3,2) + (-0,63 * 5,4) = 2,17\%$

⁴ La liquidité d'un titre d'une firme dans un marché financier représente la capacité à pouvoir acheter ou vendre rapidement le titre sur le marché. Plus le titre est capitalisé, plus il y a de titres disponibles sur le marché et plus il devient liquide.

Quel est la sensibilité la plus importante ? C'est la sensibilité au marché car ses valeurs de β sont les plus élevées.

Quel est le domaine le moins sensible à un des facteurs ? C'est le domaine des transports aériens face au HML car la valeur de son β est nulle.

Quel est le domaine qui se comporte différemment ? C'est le domaine pharmaceutique avec des sensibilités opposées aux deux autres domaines. C'est dire que ses rendements bougeront à l'inverse des deux autres.

De façon indépendante, il a été établi que le rendement réel dans le domaine bancaire est plutôt de 8,18 %. Un investisseur devrait-il en acheter plus ou vendre à découvert⁵? Étant donné que le rendement attendu est supérieur à la réalité, le prix devrait chuter, un investisseur aurait alors avantage à vendre à découvert.

Facteurs macroéconomiques

Le premier véritable modèle APT a été proposé par [Ross](#) en 1976, basé sur l'hypothèse que les rendements d'un titre (ou actif) financier seraient fonction d'un certain nombre de facteurs économiques linéaires indépendants. Toutefois, les facteurs en cause peuvent être difficilement identifiables et tant leur nombre ainsi que leur nature peuvent varier d'une étude empirique à l'autre.

Par exemple, l'[étude](#) de Chen, Roll et Ross, en 1986, en est arrivée à la conclusion que les cinq variables macro-économiques suivantes permettraient d'expliquer les rendements des actifs financiers sur le marché boursier américain.

1. Les variations non anticipées dans le niveau de la production industrielle.
2. Les variations du taux d'inflation.
3. Les variations non anticipées du taux d'inflation.
4. Les variations inattendues dans la prime de risque (c.-à-d. l'écart de rendement entre les obligations gouvernementales et corporatives).
5. Les variations non prévues dans la pente de la structure des taux d'intérêt.

Comme la valeur d'une action correspond aux flux d'argent futurs (les retours d'argent espérés dans le futur) attendus par l'acheteur, tout ce qui peut l'impacter peut jouer. C'est le cas des cinq facteurs. Le premier peut être relié à la rentabilité de l'entreprise et les quatre autres exercent une influence sur le taux de rendement exigé par les investisseurs.

Dans le contexte canadien, l'étude⁶ de Otuteye (1991) propose comme facteurs explicatifs des rendements des actifs financiers les cinq variables suivantes :

1. Les variations non anticipées dans le niveau de la production industrielle.
2. Les variations non anticipées du taux d'inflation.
3. Les variations inattendues dans la prime de risque.
4. Les variations inattendues dans la pente de la structure des taux d'intérêts (c.-à-d. l'écart de rendement entre les obligations gouvernementales à long terme et les bons du Trésor).
5. Le taux de rendement du portefeuille de marché (c.-à-d. le taux de rendement d'un portefeuille ("un panier") d'actifs financiers pondéré selon la capitalisation boursière contenant tous les titres listés à la Bourse de Toronto).

Les facteurs sont très similaires entre les deux études. Pour des résultats canadiens plus récents, deux mémoires de maîtrise sont accessibles. Le [premier](#) mémoire (2016) est une extension du modèle de Fama et French en incluant des facteurs économiques. Après analyse, les facteurs supplémentaires pertinents sont le taux de change et l'écart de taux d'intérêts. Le [deuxième](#) mémoire (2015) porte sur les risques financiers en s'inspirant du modèle APT. Les facteurs trouvés sont les variations non anticipées (dans les prix des produits de base et dans la pente de la structure à terme des taux d'intérêt) et les changements non prévus (dans la prime de défaut et dans le taux de change réel).

⁵ La vente à découvert est une stratégie d'investissement qui consiste à vendre des actions que l'on ne possède pas, dans l'espoir de les racheter plus tard à un prix inférieur et de réaliser un profit. En d'autres termes, on parie sur la baisse de l'action.

⁶ Otuteye, E., "How Economic Forces Explain Canadian Stock Returns", Canadian Investment Review, printemps 1991, pp.93-99.

Différence entre APT et CAPM

L'APT et le CAPM ont des points communs mais l'APT suppose moins d'hypothèses sur les investisseurs et sur le marché financier. L'APT en général ne demande pas que le marché joue un rôle si particulier alors qu'il est central dans CAPM (dans ce dernier un seul facteur celui du marché). L'APT est basé sur l'idée que les rendements des actifs financiers dépendent d'un ensemble de variables macroéconomiques ou financières qui sont communes à tous les titres. Il couvre plus large et peut incorporer plus de variables. Essentiellement dans l'APT, la plupart des études empiriques en arrivent à la conclusion que les intervenants sur les marchés financiers tiennent compte d'un nombre relativement restreint de facteurs économiques (entre 3 et 5) pour fixer les prix des titres financiers.



Le coin des délégués sociaux

Les délégués sociaux en action

Du 5 au 11 mai 2025 se tenait la semaine de la santé mentale de l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM) avec comme thème La santé mentale sans masque. Cette campagne encourage les employés à regarder au-delà des apparences afin de voir chaque personne dans son ensemble. En osant l'honnêteté et la vulnérabilité, nous permettons à nos relations de s'approfondir et profitons des bienfaits pour la santé mentale qui en découlent.

Les 14 et 15 mai derniers, deux délégués sociaux du SPIHQ ont participé à la 37e conférence annuelle des délégués sociaux du conseil régional FTQ Montréal métropolitain. Lors de ces deux journées de conférence, des invités ont présenté plusieurs sujets intéressants qui touchent la santé mentale et les dépendances. De plus, il a été possible d'échanger avec des représentants de différentes compagnies sur les bonnes pratiques d'intervention, d'organisation du travail et de communication. La dépendance est une habitude dont il est souvent difficile de se débarrasser et qui affecte de plus en plus la vie d'une personne. On peut développer une dépendance à une substance, telle que l'alcool ou une drogue, mais également à une activité, telle que le jeu de hasard et d'argent ou même à un autre être humain. Beaucoup d'entre nous développons une dépendance en réponse aux difficultés de la vie et ce n'est jamais pour une seule et unique raison. Cette solution finit par devenir elle-même le problème et peut détruire notre famille, nos relations interpersonnelles ainsi que nous-même. Si vous avez besoin d'en parler pour retrouver votre équilibre émotionnel, vos délégués sociaux sont là pour vous.

Profitez bien de vos vacances cet été pour vous reposer et passer du bon temps avec vos proches.

Vos délégués sociaux

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

Du 2 AVRIL 2025

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

AVANTAGES SOCIAUX

Aghiles Meziane, ing. (responsable)
Sébastien Guillon, ing.
Sébastien Lemay, ing.

Des présentations sur le régime de retraite et sur les assurances sont à nouveau prévues cette année. Le calendrier sera communiqué ultérieurement.

Tel que mentionné dans le Message Pyramidal 2025-06, la convention collective définit les règles pour le choix et le report des jours de vacances. Plusieurs cas de directives abusives de la part de la gestion ont été rapportés en lien avec les banques de vacances et la 2e banque de temps supplémentaire. N'hésitez pas à faire respecter votre convention collective, à faire valoir vos droits et à impliquer votre délégué syndical au besoin.

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

Isabelle Simard, ing. (responsable)
Caroline Savard, ing.

L'Écho du printemps a été déposé sur notre site internet à la mi-mars. Prenez le temps de le feuilleter!

Le comité continue de supporter les membres du bureau et les comités pour la diffusion des formations le midi. Un calendrier a été produit pour toute l'année 2025, vous le trouverez dans L'Écho du printemps.

La page Facebook du SPIHQ compte maintenant 868 membres, invitez vos collègues à nous suivre !

FORMATION

Annie-Claude Thériault, ing. (responsable)
Keyvan Maleki, ing.
Siham Lotfane, ing.
Fateh Boussaha, ing.

Le comité continue à contribuer à la médiation pour régler le grief collectif. Plusieurs refus du plan de formation ont été déclarés au printemps 2024 et un grief collectif a été déposé. Le règlement de ce grief est en attente de signatures de la part de la gestion. La clôture de celui-ci s'étend dans le temps...

Le comité est également en communication avec les RH et la DDC pour organiser un midi-conférence à l'automne 2025.

NOMINATION

Patrice Blais, ing. (responsable)
Sofiane Abada, ing.
Cherif Belkalem, ing.
Benoit Dionne, ing.

Il y a eu 6 rencontres paritaires en 2025. Le comité a traité un total de 50 postes permanents, 65 postes temporaires, 7 affectations temporaires de moins de six mois et 17 charges d'équipes.

Nous désirons rappeler à tous nos ingénieurs temporaires que la prochaine boucle d'affichage de postes permanents se tiendra du 12 au 25 mai. Votre priorité doit être d'obtenir votre permanence.

RECLASSIFICATION

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

Si vous avez déposé votre niveau 3 cette année, assurez-vous de la transmission de celui-ci au CCI par votre ligne hiérarchique. Le délai est de 2 mois suivant la date de votre dépôt. Une formation sur le processus de reclassification est prévue en novembre. Les détails de cet événement vous seront communiqués ultérieurement.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Benoit Falardeau, ing.
Marc Laprise, ing.
Alandre Magloire, ing.
Pierre St-Laurent, ing.

Le dossier de la circulation sur route isolée ou chemin forestier avance. Un site internet dédié sera produit par HQ et mis à la disposition de membres pour les guider dans le choix d'un véhicule lors de leurs déplacements. L'entreprise a mis fin aux rencontres paritaires en lien avec l'établissement des nouveaux comités de santé-sécurité exigés par la modernisation de la loi sur la CNESST après le retrait de plusieurs syndicats affiliés au SCFP. Nous nous désolons de cette décision car le règlement exige que ces comités soient mis sur pied avant la fin de l'année. Nous encourageons aussi les membres à prendre connaissance de la nouvelle campagne de sensibilisation aux risques psychosociaux.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

DU 11 JUIN 2025

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)
 Pascal Beauregard-Pontinha, ing.
 Rosen Vasilev-Kodzhabashev, ing.
 Dominic Lafontaine-Poirier, ing.
 Frédéric Provost, ing.

Plusieurs formations sont proposées en cours d'année pour les membres selon le calendrier du comité Communications et formation syndicale. Comme elles ne sont pas diffusées en continu elles seront regroupées pour constituer une formation de base à l'intention des nouveaux membres.

CTTA

Martin Côté, ing. (responsable)
 Christian Bérubé, ing.
 David Dolan, ing.
 César Mihut, ing.
 Denis Vézina, ing.

Depuis le début de l'année 2025, les membres du comité CTTA ont été sollicités à plusieurs reprises pour des réorganisations ou dossiers particuliers :

- DEISLRC
- ESA
- DPÉI
- GTN
- DPPP
- PRAB
- DSBI
- VPCC

Rappelons que le processus CTTA s'applique à tous les ingénieurs du SPIHQ peu importe le poste occupé.

DÉONTOLOGIE ET PRATIQUE

Charles Gosselin, ing. (responsable)
 Khalid Boudribila, ing.
 Vincent Boulanger, ing.
 Denis Francesconi, ing.
 Billy Lamour, ing.
 Stern C. Lemaire, ing.
 Pierre Lesage, ing.
 Dominique Toupin, ing.

Le sous-comité « Surveillance des travaux en distribution » n'a pas évolué depuis près de 6 mois à notre grande déception. Des suivis constants sont faits, mais il semble manquer de volonté de la partie patronale pour conclure.

Le sous-comité « Attestation » continue d'évoluer. Le guide devrait être livré avant la tenue du prochain comité provincial. Ensuite, la phase d'opérationnalisation pourra débuter. Pour ce faire, des comités pour chaque division seront mis en place. Pour ce qui est des sous-comités « mise en route et mise en service » les pilotes n'ont pas été concluants en raison de manque de rigueur au niveau du suivi des étapes. Par conséquent, d'autres projets pilotes ont été débutés et nous sommes mis à contribution pour en assurer le suivi.

Du côté du sous-comité « GTN », l'opérationnalisation de l'encadrement accuse du retard. En effet, ils n'ont pas encore été en mesure de rencontrer les chefs produits de la direction principale Produits Énergie. En effet, des changements organisationnels ont retardé les travaux du comité.

La pression est maintenue sur Hydro-Québec dans le but de conclure tous les sous-comités d'ici la fin de l'année.

GRIEFS

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

Depuis le début de l'année, le Syndicat a déposé 30 griefs, dont 2 collectifs, 4 syndicaux et 24 individuels. Parmi, ces griefs 1 grief collectif et 1 grief individuel ont été réglés.

16 griefs ont été conclus par des ententes de règlements.

JURIDICTION ET RECOURS À L'EXTERNE

Ahmed El Youssoufy, ing. (responsable)
 Martin Côté, ing.
 Franklin Nguewouo, ing.

Le SPIHQ conteste la position officielle d'Hydro-Québec dans le dossier des ingénieurs affectés aux chantiers. Les audiences sont prévues en septembre.

Depuis le début de l'année 2025, 52 membres ont quitté le SPIHQ. Il y a une hausse notable des démissions par rapport aux années précédentes. Sur les 25 dossiers, 6 concernent des départs volontaires. Les départs à la retraite représentent environ la moitié des cas recensés.



PAR **DANIEL
BEAULIEU, ING.**
Secrétaire

MODIFICATIONS AUX STATUTS ET AUX RÈGLEMENTS

Plusieurs propositions de modifications aux Statuts et Règlements ont été adoptées lors de l'AG du 25 mars et des conseils syndicaux du 2 avril et du 11 juin.

Ci-dessous, les modifications:

MODIFICATIONS AUX STATUTS

CHAPITRE 2 - GÉNÉRALITÉS

STATUT 207 - POUVOIRS ET DEVOIRS DES MEMBRES

Tout membre doit :

- a) Se conformer aux statuts, règlements et codes applicables du Syndicat ainsi qu'aux résolutions de l'Assemblée générale, du Conseil syndical et du Conseil d'administration;
- b) éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts.

Tout membre en règle peut:

- a) voter aux assemblées générales;
- b) soumettre ou appuyer des propositions en assemblée, au Conseil syndical ou au Conseil d'administration;
- c) présenter sa candidature à des postes au sein du Bureau du Syndicat, du Conseil syndical, du Conseil d'administration ou des comités, **sous réserve des restrictions établies par le Conseil d'administration quant à la composition de certains comités spécifiques relevant de celui-ci.**

CHAPITRE 6 - BUREAU

STATUT 610 - VACANCE, INDISPONIBILITÉ OU ABSENCE AU BUREAU

[...]

- 7. Pour une période d'absence ou d'indisponibilité d'un membre du Bureau, autre que le président ou le premier vice-président, variant entre cinq (5) semaines et six (6) mois consécutifs, le Conseil **syndical-d'administration** procède, selon les règlements en vigueur, à l'élection d'un remplaçant qui exercera les fonctions du membre absent ou indisponible, jusqu'à son retour ou jusqu'à la fin prévue de son mandat original.

MODIFICATIONS AUX RÈGLEMENTS

CHAPITRE 1 - GÉNÉRALITÉS

RÈGLEMENT 104 - CODES APPLICABLES AU SYNDICAT

1. Les codes applicables aux membres sont :
 - a) Politique contre le harcèlement et la violence
2. Les codes applicables aux militants sont :
 - a) Code d'éthique des militants du SPIHQ
 - b) Politique de ~~confidentialité~~ protection des renseignements personnels

CHAPITRE 2 - ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

RÈGLEMENT 205 - ORDRE DU JOUR

1. L'élaboration du projet d'ordre du jour d'une assemblée relève du Secrétaire.
2. L'ordre du jour de toute assemblée générale extraordinaire doit préciser le ou les objets de ces assemblées et aucun autre sujet ne peut y être ajouté. Quand une assemblée générale extraordinaire est convoquée à la requête des membres, l'objet de la demande doit figurer à l'ordre du jour comme affaire prioritaire. Toute affaire identifiée comme prioritaire doit être discutée immédiatement au début de l'assemblée. Seule l'adoption de l'ordre du jour la précède. S'il y a plusieurs affaires prioritaires, l'Assemblée peut les ordonner entre elles.
3. L'ordre du jour d'une assemblée générale ordinaire n'est pas fermé et comprend, au moins, les points suivants :
 - a) adoption de l'ordre du jour;
 - b) adoption du procès-verbal;
 - c) affaires découlant du procès-verbal;
 - d) entérinement des actes du Conseil syndical, du Conseil d'administration et du Bureau du Syndicat;
 - e) rapports des comités, du Président, du Secrétaire, du Trésorier, ~~du comité de Surveillance~~ et des vérificateurs;
 - f) adoption du budget annuel;
 - g) nomination des vérificateurs;
 - h) adoption de la liste des administrateurs du Conseil d'administration;
 - i) élection du président d'élections et des scrutateurs;
 - j) ~~élection des membres du comité de Surveillance;~~
 - k) élection des membres du Bureau du Syndicat;
 - l) entérinement des délégués et délégués substitués;
 - m) affaires reportées;
 - n) affaires nouvelles;
 - o) clôture de l'assemblée.

CHAPITRE 3 – CONSEIL SYNDICAL

RÈGLEMENT 301 - FRÉQUENCE DES ASSEMBLÉES

Le Conseil syndical a lieu au besoin. Cependant, il ne doit pas s'écouler plus de ~~trois~~ quatre (3 4) mois de calendrier entre deux assemblées.

RÈGLEMENT 305 - TENUE D'UN CONSEIL SYNDICAL PAR CONFÉRENCE TÉLÉPHONIQUE

Exceptionnellement, le conseil syndical est tenu par conférence téléphonique lorsque l'urgence de la situation ou l'importance des points à débattre ne justifie pas la convocation d'un conseil syndical en un lieu unique.

Lorsqu'un conseil syndical est tenu par conférence téléphonique, l'ordre du jour est limité aux seuls points suivants :

- Appel nominal pour le constat du quorum
- Lecture et adoption de l'ordre du jour
- Affaires prioritaires (maximum deux)
- Clôture de l'assemblée.

Les règles d'ordre particulières suivantes s'appliquent :

- Le vote sur toutes les propositions doit être nominal.
- Normalement, seuls les membres du Conseil syndical ~~et le représentant du comité Surveillance~~ exercent à tour de rôle leur droit de parole sur une question à la suite d'un appel nominal que fait le Président.

RÈGLEMENT 311 - DEVOIRS ET POUVOIRS DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Le délégué veille à l'accueil des nouveaux membres au SPIHQ, anime la vie syndicale de sa section, favorise la participation aux activités syndicales et s'assure du respect des droits des membres par la direction.

Le délégué syndical a, entre autres, les devoirs suivants :

- a) consulter et représenter les membres de sa section au conseil syndical;
- b) informer les membres de sa section des actes du Conseil syndical;
- c) assister et représenter les membres de sa section auprès de la Direction;
- d) assurer la circulation de l'information auprès des membres de sa section;
- e) conseiller les membres en ce qui concerne l'interprétation de la convention collective;
- f) au besoin, référer ou transmettre les questions et préoccupations aux instances appropriées;
- g) supporter les membres à différentes étapes de la procédure de griefs ;
- h) veiller à l'application des règlements financiers se rapportant aux sections;

Le délégué syndical exerce de plus les pouvoirs suivants :

- a) valider les libérations syndicales dans sa délégation;
- b) adopter les moyens de pression;
- c) élire les membres des comités ~~syndicaux~~ relevant du conseil syndical;
- d) exercer son droit de vote au conseil syndical;

RÈGLEMENT 318 - PERSONNES CONVOQUÉES

1. Les membres du Bureau, les délégués, ~~et~~ les responsables des comités relevant du Conseil syndical ~~et le responsable du comité Surveillance~~ sont convoqués à tous les conseils syndicaux. Les délégués substitués reçoivent l'avis de convocation pour information.
2. Lors de circonstances exceptionnelles, les membres votants peuvent décider d'exclure les membres non-votants.

CHAPITRE 4 – CONSEIL D'ADMINISTRATION

RÈGLEMENT 401 - FRÉQUENCE DES ASSEMBLÉES

Le conseil d'administration a lieu au besoin. Cependant, il ne doit pas s'écouler plus de ~~trois~~ quatre (3 4) mois de calendrier entre deux assemblées.

RÈGLEMENT 404 - TENUE D'UN CONSEIL D'ADMINISTRATION PAR CONFÉRENCE TÉLÉPHONIQUE

Exceptionnellement, le conseil d'administration est tenu par conférence téléphonique lorsque l'urgence de la situation ou l'importance des points à débattre ne justifie pas la convocation d'un conseil d'administration en un lieu unique.

Lorsqu'un conseil d'administration est tenu par conférence téléphonique, l'ordre du jour est limité aux seuls points suivants :

- Appel nominal pour le constat du quorum
 - Lecture et adoption de l'ordre du jour
 - Affaires prioritaires (maximum deux)
 - Clôture de l'assemblée.
- Les règles d'ordre particulières suivantes s'appliquent :
- Le vote sur toutes les propositions doit être nominal.
 - Normalement, seuls les administrateurs ~~et le représentant du comité Surveillance~~ exercent à tour de rôle leur droit de parole sur une question à la suite d'un appel nominal que fait le Président.

RÈGLEMENT 415 - PERSONNES CONVOQUÉES

1. Les 13 administrateurs (5 membres du Bureau et 8 administrateurs) sont convoqués à tous les conseils d'administration.
2. Le Conseil d'administration peut inviter tout participant qu'il juge requis pour la tenue des discussions.
3. Dans le cas d'un conseil d'administration d'urgence requis en vertu des articles 3 et 4 du statut 711, le membre ayant transmis la requête au Bureau ~~ainsi que les membres du comité Surveillance~~ doivent être convoqués.

CHAPITRE 5 - COMITÉS

RÈGLEMENT 501 - VACANCE AUX COMITÉS

1. Si un poste devient vacant, le Syndicat publie un avis de poste vacant dans les plus brefs délais.
2. Les postes vacants sont comblés lors du conseil suivant la publication des avis.
3. Afin d'assurer un fonctionnement efficace du Syndicat, s'il y a élection sur un poste, avant celle-ci, le responsable du comité, le parrain ou un membre du comité (un seul, dans l'ordre) est invité à exposer la position du comité sur les candidatures reçues.
4. Si un ou plusieurs postes ont été affichés et qu'un ou plusieurs postes supplémentaires deviennent vacants, les conseils comblent aussi ceux-ci séance tenante avec les candidatures reçues.
5. Si un poste de responsable de comité devient vacant, le Bureau voit à ce que le comité élise un remplaçant au plus tôt.

RÈGLEMENT 504 - COMPOSITION DES COMITÉS

~~À l'exception du comité de Surveillance,~~ Tout comité est formé par le Conseil syndical ou le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration précise son mandat et le nombre² de ses membres. ~~Les membres de comité sont élus par le Conseil duquel ils relèvent.~~

Un militant ne peut être membre de plus de trois (3) comités, à l'exclusion des comités ad hoc.

Pour qu'une candidature à un comité soit recevable elle doit :

- être formulée par écrit et reçue dans les délais prescrits;
- comporter une courte présentation du candidat, incluant ses objectifs et ses motivations;
- être adressée au Secrétaire du Syndicat.

RÈGLEMENT 505 - GESTION DES COMITÉS

Le comité est administré par un responsable. À chaque année civile, avant le premier conseil duquel relève chaque comité, les membres du comité votent pour désigner un responsable parmi eux.

L'élection se fait lors d'une rencontre du comité ou par courrier électronique. L'élection est à majorité simple.

² Ce nombre n'inclut pas le parrain.

RÈGLEMENT 510 - POUVOIRS ET DEVOIRS DU PARRAIN DE COMITÉ

Un parrain est un membre du Bureau désigné par le Président pour faire le lien entre un comité et le Bureau. Conformément au Statut 706 – Pouvoirs et devoirs du Président, le Président fait partie d'office de chaque comité, à l'exception ~~du comité de Surveillance et~~ de tout comité ad hoc de discipline. À ce titre, le Président agit comme parrain ou délègue ce rôle à un autre membre du Bureau.

Le parrain doit :

- servir d'intermédiaire pour les échanges entre le comité et le Bureau;
- veiller à ce que le comité agisse selon les orientations du Syndicat;
- mettre les ressources de la Permanence au service du comité lorsque requis;
- lorsque le comité est dysfonctionnel, proposer au Bureau des moyens de redressement.

Le parrain n'est pas un membre régulier du comité en ce sens qu'il ne doit pas occuper ni reprendre les fonctions des responsables ou des membres de comités. Il n'est pas non plus tenu de participer à toutes les rencontres du comité. Cependant, il participe aux discussions, a droit de proposition et droit de vote. Les libérations et frais de déplacement du parrain sont imputés à chacun des comités.

Nonobstant l'alinéa 3, un membre du Bureau peut être membre ou responsable d'un comité ad hoc et agir simultanément comme parrain auprès de ce comité.

CHAPITRE 6 - BUREAU

RÈGLEMENT 604 - LETTRE D'ENTENTE S'APPLIQUANT AUX MEMBRES DU BUREAU

Pour les lettres d'entente s'appliquant à un ou des membres du Bureau (sauf celles concernant le report de vacances), le Bureau doit faire revoir, avant signature, la teneur de la lettre d'entente par un comité de revue ad hoc formé de membres externes au Bureau. Cette revue consiste à :

- prendre connaissance des événements et circonstances justifiant une lettre d'entente;
- vérifier si d'autres façons de régler la situation ont été considérées et que le choix d'une lettre d'entente est approprié;
- s'assurer que la solution proposée règle la situation;
- s'assurer que s'il y a des avantages obtenus par la lettre d'entente, que ces avantages ne soient pas démesurés par rapport à ce qui est minimalement requis pour régler la situation;
- s'assurer que la lettre d'entente ne vient pas empiéter indûment sur des droits ou intérêts connus d'autres membres, compte tenu de la situation à régler;
- s'assurer que le libellé de la lettre d'entente décrit bien l'entente recherchée.
- Pour les lettres d'entente concernant un ou des mouvements de personnel, le comité de revue est formé du délégué de la section d'accueil et du responsable du comité Nomination.

Pour tous les autres cas de lettres d'entente, le comité de revue est formé du délégué de la section d'appartenance du membre du Bureau à qui s'applique la lettre d'entente et du responsable du comité concerné. Si la teneur de la lettre d'entente ne concerne pas un comité en particulier, le responsable du comité **d'Audit Surveillance** désigne un membre de son comité qui participera à la revue.

Si le délégué concerné n'est pas disponible, c'est l'un de ses délégués substituts qui participe à la revue. Si un membre du Bureau assume les fonctions de responsable du comité concerné, les autres membres de ce comité décideront qui d'entre eux participera à la revue.

Si la section concernée n'est pas représentée, le responsable du comité **d'Audit Surveillance** désigne un membre de son comité pour participer à la revue.

En conséquence, le comité est formé de deux (2) et seulement deux (2) personnes. Si le comité de revue ne peut être formé selon les modalités mentionnées ci-haut, pour une raison quelconque, le responsable du comité **d'Audit Surveillance** désigne un ou deux membres de son comité pour compléter le comité ad hoc.

Après la revue, une attestation signée des membres du comité de revue ad hoc indiquant que le projet de lettre d'entente est conforme au présent encadrement est remise au Bureau avec copie au responsable du comité **d'Audit Surveillance**. Cette note inclut en annexe une copie du projet de lettre d'entente. La lettre d'entente ne peut être signée avant la signature de cette attestation.

Après la signature de la lettre d'entente, une copie de la lettre d'entente signée est remise aux membres du comité de revue qui en prennent connaissance et émettent une attestation au Bureau, avec copie au responsable du comité **d'Audit Surveillance**, indiquant que la lettre d'entente signée est conforme à la proposition de lettre d'entente qui a été revue.

CHAPITRE 11 - ÉLECTIONS DES ADMINISTRATEURS ET DES MEMBRES DU BUREAU

RÈGLEMENT 1101 - MISE EN CANDIDATURE AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS ET DU BUREAU

1. Le calendrier électoral est établi par le secrétaire du SPIHQ. À moins de circonstances exceptionnelles, tout comblement de poste au Bureau ou au conseil d'administration doit avoir été précédé d'un appel de candidatures disponible à l'ensemble des membres. Le secrétaire doit transmettre cet appel au plus tard 2 semaines avant la date de clôture des mises en candidature.
2. Le secrétaire devra de plus consulter les membres du Bureau avant la transmission de l'appel de candidatures afin d'y inclure les postes qui pourraient être laissés vacants advenant l'application du Statut 610 en séance.
3. Pour les postes comblés à l'assemblée générale ordinaire, chaque candidature doit être accompagnée d'un texte de présentation d'un maximum de cinq cents (500) mots démontrant notamment comment le candidat compte contribuer à l'avancement du syndicat et au service de ses membres en lien avec la mission, la vision et les valeurs de l'organisation, ainsi qu'une photo récente. Le syndicat doit publier toutes les candidatures au moins 14 jours avant la date de l'assemblée générale. ~~Pour les postes du Bureau, les~~ candidats pourront aussi faire une courte présentation lors de l'assemblée.
4. Pour les postes comblés par le conseil d'administration, chaque candidat pourra transmettre un texte de présentation d'un maximum de 500 mots, qui sera diffusé aux membres du conseil d'administration après la fin de la période de mise en candidature. De plus, les candidats pourront faire une courte présentation précédemment au vote.
5. L'ordre de présentation des candidats est en ordre inverse de la présentation des candidatures, la première candidature reçue étant la dernière présentée.
6. Le syndicat doit recevoir toute candidature qui lui apparaît admissible en vertu du présent règlement, du Code d'éthique et de la Politique de confidentialité. Il remet alors au candidat un accusé de réception qui fait preuve de la candidature. L'heure limite pour la réception des candidatures est fixée à seize (16) heures le dernier jour où elles peuvent être reçues.
7. Sur réception d'une candidature non admissible, le syndicat doit informer dès que possible le candidat de la raison du refus. Le candidat, si les délais le permettent, pourra resoumettre sa candidature.
8. Si le nombre de candidats est identique ou inférieur au nombre de postes en élection à la clôture de la période de mise en candidature, les candidats sont automatiquement élus par acclamation. Leur nomination est par la suite entérinée lors de l'assemblée générale ou du conseil d'administration.

RÈGLEMENT 1102 - TENUE DES ÉLECTIONS

1. Lorsqu'elles ont lieu lors de la même assemblée ou lors du même conseil d'administration, les élections des membres du Bureau se font avant celles des administrateurs.
2. Le processus d'élection des administrateurs débute par la proposition, à l'assemblée, de l'approbation de la liste des administrateurs soumise par le comité Recrutement et proposée par le conseil syndical. Si cette liste est adoptée par l'assemblée générale, les candidats de la liste sont élus tel que proposé et aucune élection aux postes d'administrateurs n'est requise. Si la liste est rejetée, ~~des une élections successives~~ scrutin majoritaire plurinominal ~~auront lieu pour chacun des postes à combler.~~
3. L'élection des postes à combler au Bureau du SPIHQ se fait dans l'ordre suivant, le cas échéant : président, 1er vice-président, 2e vice-président, trésorier et secrétaire.



PAR **DANIEL**

BEAULIEU, ING.

Secrétaire

BIENVENUE PARMI NOUS

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

Le SPIHQ comptait 2 802 cotisants en date du 17 juin 2025. De ce nombre, 2 440 étaient membres en règle, tel que défini au Statut 205.2.

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

Nom	Prénom	Unité structurelle	Section
Carignan	Anthony	Travaux 5.1	Centre du Québec/Trois-Rivières
Ferland	Jean-Thomas	Solutions d'ingénierie Est	Centre du Québec/Trois-Rivières
Houde	Francois	Projets d'inn. production et transport	Centre du Québec/Trois-Rivières
Milot	Guillaume	Sout.environ.Abitibi,Sag.,Mauric. et BJ	Centre du Québec/Trois-Rivières
Cousineau	Jeffrey	Livraison plateforme et outils Hilo	Centre-ville Ouest 1
Gilbert	Francois	Planification de la production	Centre-ville Ouest 1
Torres	Alejandra	PCO et coachs agiles 1	Centre-ville Ouest 1
Arsenault	Virginie	Livraison mesurage et gestion végétation	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Awad	Dany	Éolien - Activités techniques de projet	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Bellar	Karim	Expertise SCR - Fonctions avancées 2	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Buteau	Stéphane	Orient et impl Syst charge et intégr RED	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Kuang	Yu-Shan	Livraison Clients Web/Mobile	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Lamontagne	Sylvain	Solutions de données et analytique	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Leblanc	Luc	Fonctions conduite	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Léveillé	Carl	Éolien - Activités techniques de projet	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Loghmani	Shadi	Livraison RH, SIGA et Finances	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Major	Louis-Vincent	Livraison Finances et Parquet	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Nsangou	Mohamed Daouda	Orient et impl Syst charge et intégr RED	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Semani	Abderrahim	Expertise SCR - Fonctions de base	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Verschelden	Éric	Orientat. - Système prod. et transport	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Abou-Ghossen	Pamela	Expertise Génie Industriel	Complexe Desjardins 1
Cabrera	Louis	Sol. inno. - Fiabilité et perf. réseau	Complexe Desjardins 1
Mengelle	Jeoffrey	Gestion des actifs	Complexe Desjardins 1
Nerodea	Theodora	Architecture intégrée de produits 2	Complexe Desjardins 1
Rivest	Dominic	Optimis. bilans énergét. et fiabilité	Complexe Desjardins 1
Bellefeuille	Audrey	Aff. régl. Coord. fiab. analyse encad	Complexe Desjardins 2
Giannuzzi	Giuseppe	Expertise de contrôle du réseau	Complexe Desjardins 2
Grenon Assal	Philippe	Évolution de l'exploitation	Complexe Desjardins 2
Ladjedel	Alexandre	Bureau de conformité normes fiabilité	Complexe Desjardins 2
Nguyen	Danny	Processus de conduite	Complexe Desjardins 2
Neveu-Duhaime	Pascal	Solutions d'ingénierie Nord-Ouest	La Grande Rivière
Vallieres	Patrick	Solutions d'ingénierie Nord-Ouest	La Grande Rivière
Boyer	René	Matériel, outillage et inst. temporaires	Laurentides
Godin	David	Conception réseau Dist. Ouest	Laurentides
Laporte	Danny	Travaux 52	Laurentides
Mireault	Pierre-Luc	Conception réseau Dist. Ouest	Laurentides
Nadeau	Mathieu	Gestion et performance de projets - AS	Laurentides
Rivet	Lysiane	Services techniques Hautes-Laurentides 1	Laurentides

Nom	Prénom	Unité structurelle	Section
Dubé	Christian	Solutions d'ingénierie Nord-Ouest	Manic/Matap
Bouchard	Julie	Stratégies, encadrements et performance	Mauricie
Desmarais	Dominic	Gestion et performance de projets - AS	Mauricie
Dzoumessi Kuete	Gislain	Services industriels - App. mécaniques	Mauricie
Paquin	Jérémie	Exp. Int. AP et ouvrages connexes Ouest	Mauricie
Mesa Donado	Erick Ricardo	Ordonnancement et préparation travaux II	Montréal Est
Cyr Gagné	Patrick	Int. et ing. - Rés. aérien distribution	Montréal Nord
Ihamji	Rabia	Expertise des données et soutien CEM	Montréal Nord
Naciri	Amine	Perf. et sout. - Rés. souterrain T et D	Montréal Nord
Rozon	Daniel	Conception réseau Dist. Ouest	Montréal Nord
Sadik	Mohamed	Expertise des données et soutien CEM	Montréal Nord
Saint-Laurent	Charles	Services techniques Montréal-Est 2	Montréal Nord
Morin	Alexandre	Conception Réseaux régionaux Grand Mtl	Place Dupuis 1
Nguyen	Daniel	Conception Réseaux régionaux Grand Mtl	Place Dupuis 1
Villette	Thomas	Conception du réseau principal (Éolien)	Place Dupuis 1
Bonenfant	Francis	Expert. - Automat. - Normalisation	Place Dupuis 2
Bourassa	Maxime	Études et int. - Automat.-Strat et intég	Place Dupuis 2
Florez	Marielle	Expert. - Automat. - Normalisation	Place Dupuis 2
Lavoie	Mélanie	Études et int. - Automat.-Strat et intég	Place Dupuis 2
Monteilhet-Labossière	Alexandre	Int. et Ing - Automatismes - Protection	Place Dupuis 2
Nasser	Mohamad	Int. et Ing - Automatismes - Protection	Place Dupuis 2
Roch	Samuel	Expert. - Automat. - Normalisation	Place Dupuis 2
Beudet Tousignant	Karine	Exp. Int. Struct. hydrauliques et ponts	Place Dupuis 3
Grégoire	Marc-Olivier	Int. et Ing - Conc. Struct. production	Place Dupuis 3
Létourneau	Sarah	Int. et Ing - Alternateurs	Place Dupuis 3
Viau	Sebastien	Expert. - Géologie	Place Dupuis 3
Chen	Huiling	Sol. Ing - Autom. - Ingénierie intégrée	Place Dupuis 4
Forget	Gabrielle	Études et int.-MER & Maint. syst. autom	Place Dupuis 4
Lefebvre	Nathan	Télésurveillance maint. prévisionnelle	Place Dupuis 4
Lemay	Guillaume	Sol. Ing - Automatismes Mtl-1	Place Dupuis 4
L'heureux	Simon	Étude et Int. - Hydrologie & hydraulique	Place Dupuis 4
Truchon	Olivier	Sol. Ing - Automatismes Mtl-2	Place Dupuis 4
Ba	Amel	Prop. et estimation projets 1	Place Dupuis 5
Boujida	Safa	Projets et strat.- géospatiale et carto.	Place Dupuis 5
Calvet	Noé	Prop. et estimation projets 1	Place Dupuis 5
Chevalier	Frédéric	Solutions d'ingénierie - SCI	Place Dupuis 5
Ciufudean	Alexandru Raul	Planif. strat. projets prod. et intég.	Place Dupuis 5
Lépine	Jean-Marc	Prop. et estimation projets 1	Place Dupuis 5
Mainville	Valérie	Solutions d'ingénierie - Postes 4	Place Dupuis 5
Simion	Christian	Solutions d'ingénierie - SCI	Place Dupuis 5
Toutant	Guillaume	Int et Ing. - Structures énergétiques	Place Dupuis 5
Antoine	Lourdes-Angie	PECC II	Place Dupuis 6
Béland	Rémi	PECC I	Place Dupuis 6
Brissette	Véronique	Optim. proj. env.et ges. terrains contam	Place Dupuis 6
Carral	Alejandra	Catégorie services 5.1	Place Dupuis 6
Duval Courchesne	Amélie	Gestion et performance de projets - RN	Place Dupuis 6
Huard	Benoit	PECC IV	Place Dupuis 6
Roberge	Benoit	Gest. et performance de projets - PMIVP1	Place Dupuis 6
Scalzo	Davide	PECC II	Place Dupuis 6

Nom	Prénom	Unité structurelle	Section
Dragomir	Bogdan	PCP - Postes	Place Dupuis 7
Lefebvre	Jessica	Maintien des actifs	Place Dupuis 7
Marouazi	Hicham	Gestion et coord. projets Montréal	Place Dupuis 7
Qaderi	Mohammad Shafiq	Gest. Projets construction - Terr. Ouest	Place Dupuis 7
Rakotondranaivo	Avotra	Prop. et estimation projets 5	Place Dupuis 7
Dorkenou	Kwami	Adm. de contrats constructions Nord	Place Dupuis 8
Lacombe	Sendy	PCP - ICR/AN	Place Dupuis 8
Néron	Nadia	Admin. de contrats-Mode conventionnel	Place Dupuis 8
Théroux	Alexandre	Adm. de contrats et réclamations	Place Dupuis 8
Blais	Nicolas	Expert. - Automat. - Normalisation	Québec-1
Bordeleau	Nelson	Services techniques Capitale Nationale 2	Québec-1
Côté Thiffault	Charles-Etienne	Projets d'inn. production et transport	Québec-1
Désaulniers	Yannick	Stratégies, encadrements et performance	Québec-1
Fortin	Pier-Alexandre	Maintien des actifs	Québec-1
Gadbois	Anne	PCP - Postes	Québec-1
Gagné	Nicolas	Ordo. des travaux - Montmorency	Québec-1
H-Fontaine	Guillaume	Expertise - Ing. et strat. construction	Québec-1
Kamoun Rebai	Bilel	PCP - Postes	Québec-1
Langevin	Mélanie	Livraison plateforme et mobile Hilo	Québec-1
Mepe	Bill Willy	Soutien technique - conduite	Québec-1
Michaud Levesque	William	Conception réseaux régionaux Nord-Est	Québec-1
Parent	Marilyne	Étude et Int - Sécurité des barrages Est	Québec-1
Parent	Booz Eugenio	Dir. Éolien - Expertise techn. de projet	Québec-1
Poulin-Levesque	Jean-Philippe	Stratégies, encadrements et performance	Québec-1
Abesque	Daniel	Gestion et performance de projets - RN	Québec-2
Armstrong	Simon	Conception hydraulique	Québec-2
Boivin	Sabrina	Int. et Ing. - Conc. Lignes aériennes E.	Québec-2
Collins-Fekete	David	Conception hydraulique	Québec-2
Dumaine	Pier-Olivier	Expert. - Civil et Mécanique	Québec-2
Lessard	Rosalie	Étude et Int - Sécurité des barrages Est	Québec-2
Rompré St-Yves	Nicholas	Étude et Int. - Évol et perf - Séc. barr	Québec-2
Tchunte	Dorian	Expert. - Automat. - Normalisation	Québec-2
Ouedraogo	Wendpanga Serge Jean Parf	Surveillance 8	Richelieu/Beauharnois
Cantin	David	Perf. et sout.- Centrales - N-O II	Saguenay
Durocher	Jérôme	Routes et infrastructures	Saguenay
Tremblay	Anick	Expert. - Géologie	Saguenay
Boudreault	Mathieu	Conception Réseaux régionaux Sud-Ouest	Saint-Bruno
Boudreault	Maxime	Soutien et performance Distribution	Saint-Bruno
Champagne Gélinas	Xavier	Conception réseau Dist. Sud	Saint-Bruno
Dubreuil	Dominic	Conception réseau Dist. Sud	Saint-Bruno
Fontaine	Pier-Olivier	Sout. environ. Montérégie et Estrie	Saint-Bruno
Gauthier	Katia	Dir. Sol.innov - Prod. transp.serv.spéc.	Saint-Bruno
Laflamme	Michaël	Soutien technique - conduite	Saint-Bruno
Melanson	Frédéric	Conception Réseaux régionaux Sud-Ouest	Saint-Bruno
Pardo Rodriguez	Luis Hernan	Conception réseau Dist. Sud	Saint-Bruno
Pongo Nyoumea	Guillaume	Conception Réseaux régionaux Sud-Ouest	Saint-Bruno
Roy	Marc-André	Conception réseau Dist. Sud	Saint-Bruno
Tardif	Jia-Valérie	Conception Réseaux régionaux Sud-Ouest	Saint-Bruno
Trudel	Jean-Sébastien	Solut. énergétiques et Accompagnement I	Saint-Bruno



PAR **DANIEL
BEAULIEU, ING.**
Secrétaire

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 17 juin 2025, il y avait 2 802 membres au SPIHQ, c'est plus de 12 % des ressources d'Hydro-Québec !

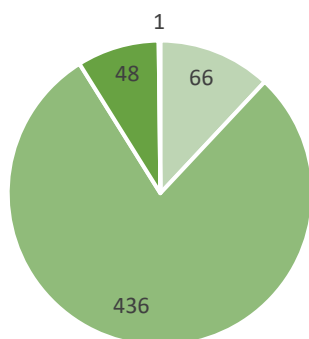
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- Le SPIHQ compte 22 % de femmes ingénieures à Hydro-Québec, une proportion assez stable depuis plusieurs années, alors que la moyenne au Québec se situe plus autour de 15 % selon Genium 360.
- La proportion des niveaux III et IV est en légère baisse depuis quelques années. Plusieurs facteurs influencent cette statistique fondamentale : moins de reclassifié(e)s, plus de retraité(e)s, plus de jeunes employé(e)s.
- Une tendance marquée à la hausse des postes temporaires constitue un enjeu majeur pour le SPIHQ et est discuté régulièrement avec la Direction.

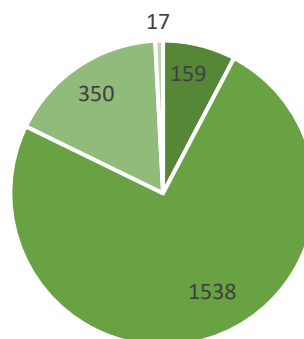
	27.05.2024		05.09.2024		10.03.2025		02.04.2025		11.06.2025		17.06.2025	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	2	0%	1	0%	1	0%	1	0%	0	0%	0	0%
Classe 5 *	1	0%	1	0%	1	0%	0	0%	1	0%	2	0%
Classe 6 *	79	3%	77	3%	74	3%	73	3%	73	3%	72	3%
Classe 7 *	96	4%	97	4%	104	4%	109	4%	114	4%	113	4%
Niveau I	195	7%	203	8%	220	8%	221	8%	224	8%	225	8%
Niveau II	1873	71%	1915	71%	1949	71%	1955	71%	1969	70%	1974	70%
Niveau III	367	14%	369	14%	396	14%	394	14%	397	14%	398	14%
Niveau IV	20	1%	20	1%	18	1%	18	1%	18	1%	18	1%
Total	2633		2683		2763		2771		2796		2802	
Hommes	2080	79%	2117	79%	2176	79%	2181	79%	2195	79%	2198	78%
Femmes	553	21%	566	21%	587	21%	590	21%	601	21%	604	22%
Permanents	2273	86%	2307	86%	2367	86%	2375	86%	2408	86%	2407	86%
Temporaires	360	14%	376	14%	396	14%	398	14%	390	14%	395	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 551 femmes



Répartition des niveaux pour les 2064 hommes



■ N1 - 11 % 66 ■ N2 - 80 % 436 ■ N3 - 9 % 48 ■ N4 - 0 % 1

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

VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER AU SEIN DE VOTRE SYNDICAT ?



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

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

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

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

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

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

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

Venez joindre les rangs de l'équipe du SPIHQ !

APPEL À TOUS

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

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

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

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