

L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

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

ÉDITORIAL :

QUAND LA POLITIQUE INFLUENCE LE TRAVAIL SYNDICAL

VERS DES MILIEUX DE TRAVAIL SANS HARCÈLEMENTS

ÉLABOREZ VOTRE PLAN DE FORMATION

LES RAPPORTS SPIHQ-SCFP EN TEMPS DE CONFLIT

ASSURANCES 2025-2026



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.



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
Téléc. : 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

La lumière après la tempête,
Isabelle Simard, ing.

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

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

Parutions en 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 :
QUAND LA VIE POLITIQUE
INFLUENCE LE TRAVAIL
SYNDICAL
Par le Bureau

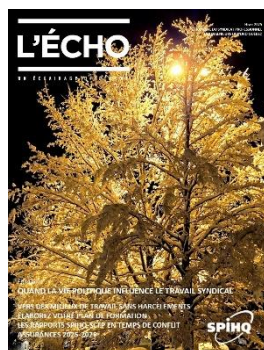
5

PRÉFÉRER LE BONHEUR OU
PLUS DE TÂCHES, PLUS DE
TEMPS OU INTELLIGENCE
NATURELLE
Par Isabelle Simard, ing.

7

VERS DES MILIEUX DE TRAVAIL
SANS HARCÈLEMENTS :
COMPRENDRE,
PRÉVENIR, AGIR
Par Angelo Soares

Photo :
Isabelle Simard, ing.



9

UNE NOUVELLE "BANQUE
FICTIVE DES EMPLOYÉS"
DU RRHQ ?
Par le comité Avantages sociaux

12

ÉLABOREZ VOTRE PLAN DE
FORMATION –
LA PÉRIODE EST OUVERTE
Par Annie-Claude Thériault, ing.

13

RETOUR SUR LA
RENCONTRE ANNUELLE
DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX
Par Alandre Magloire, ing.

15

LES RAPPORTS SPIHQ-SCFP EN
TEMPS DE CONFLIT
Par Louis Champagne, ing., FIC.

17

LE GRAND RENDEZ-VOUS
DE LA CNESST
Par Keyvan Maleki, ing.

29

ASSURANCES 2025-2026
PRÉSENTATION
D'HYDRO-QUÉBEC
Par Sébastien Guillon, ing.

36

CALENDRIER DE FORMATION
SPIHQ

37

ÉCHOS DES COMITÉS

39

BIENVENUE
PARMI NOUS
Par Daniel Beaulieu, ing.

40

RÉPARTITION DES
MEMBRES PAR NIVEAU
Par Daniel Beaulieu, ing.

23

TOURNÉE DU BUREAU 2025
Par Simon Langlois, ing.

25

DES NOUVELLES DE VOTRE
COMITÉ GRIEFS
Par Renaud Hould, ing.

28

NOS 6 RÉPONSES À VOS
QUESTIONS
SUR L'ASSURANCE
HABITATION
Par Beneva



QUAND LA POLITIQUE INFLUENCE LE TRAVAIL SYNDICAL

Depuis plusieurs mois, le gouvernement de la CAQ dépose et adopte des projets de loi qui auront un impact significatif sur le fonctionnement de votre syndicat. Dans l'actualité, c'est le projet de loi 3 qui fait la manchette. Pour nous, la cotisation facultative n'est pas requise et nous avons toujours été très transparents dans la présentation de nos chiffres et nos états financiers vérifiés, donc cela aura peu d'impact sur notre vie syndicale. Par contre nous entrevoyons plusieurs défis avec un autre projet de loi. Le récent projet de **loi 101** – à ne pas confondre avec la Loi 101, celle qui protège la langue française au Québec. Ce projet vise l'amélioration de certaines lois du travail.

Cette loi comporte plusieurs articles touchant la santé et la sécurité au travail, renforçant la protection des travailleurs face à l'employeur. Toutefois, elle impose également un fardeau supplémentaire aux syndicats, notamment en matière d'arbitrage et de traitement des griefs. Vous le savez, analyser et traiter les griefs est une priorité et un travail fondamental du syndicat. Ce processus exige réflexion, rigueur et parfois du temps pour apaiser les tensions. Il arrive qu'un grief se règle après un ou deux ans, à la suite d'une rencontre avec la direction, d'un ajustement ou d'une correction. Dans certains cas, une sanction est retirée ou un remboursement est effectué par l'employeur lorsque celui-ci constate que la situation s'est améliorée...ou qu'il réalise qu'il était lui-même dans l'erreur! D'autres griefs sont réglés lors du renouvellement de la convention collective. Cependant, certains nécessitent un arbitrage en raison d'interprétations divergentes.

Avec le nouveau projet de loi 101, **tous les griefs devront être arbitrés dans l'année suivant leur dépôt**. Considérant qu'un arbitrage dure en moyenne de deux à trois jours et que nous déposons environ 40 griefs par année, cela représente entre **80 et 120 journées d'arbitrage annuellement**, comparativement aux 35 journées actuelles. Cette charge de travail accrue exigera une planification rigoureuse, plus de ressources et beaucoup plus d'engagement des militants au comité Griefs.

La loi comporte également d'autres aspects positifs, comme l'obligation de divulguer la preuve 30 jours avant l'audience, ce qui pourrait accélérer le processus. En effet, auparavant, contrairement au civil ou au criminel, rien n'obligeait l'employeur à divulguer sa preuve avant l'audience.

Elle est entrée en vigueur le **28 octobre 2025** et ses impacts se feront sentir dès le **28 octobre 2026**. Nous devons donc adapter notre méthodologie de travail et notre analyse des dossiers de griefs. De plus, nous devons ajouter des arbitres à notre liste d'arbitres et planifier plus de journées d'arbitrage. Nous allons prochainement rencontrer Hydro-Québec afin de nous entendre sur un plan pour les prochaines années. Nous espérons être en mesure de mettre de l'avant une meilleure collaboration avec Hydro-Québec dans le processus de règlements et de médiation car si ce n'est pas le cas, vous remarquerez une modification substantielle des ressources attirées aux griefs. Ça pourrait être une belle opportunité, mais nous sommes aussi conscients que la charge de travail sera colossale... À suivre chers collègues.



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

PRÉFÉRER LE BONHEUR OU PLUS DE TÂCHES, PLUS DE TEMPS OU INTELLIGENCE NATURELLE

« Il n'y a pas de honte à préférer le bonheur ! »

– Albert Camus



PAR **ISABELLE**

SIMARD, ING.

Responsable des comités
Accueil et mobilisation,
Communications et
formation syndicale et
Administratrice

Nous sommes plusieurs, j'en suis certaine, à avoir une liste de tâches qui ne fait que s'allonger. Si j'ajoute « tout va trop vite », l'image parle. Pour gagner du temps vous pourriez être tentés de suivre les conseils des autres, autant de méthodes que de personnes. Ou bien vous êtes plus du genre à vous organiser vous-mêmes, et vous vous dites que les solutions sont personnelles à chacun. Je choisis d'explorer cette deuxième piste. Facilement, je trouve plein de moyens de définir mes priorités, l'IA peut même me les classer si je me donne la peine de les lister. J'ai fait le test avec ma liste de tâches de la semaine, autant personnelles que professionnelles, histoire de voir ce que l'IA ferait du mélange. Elle me propose un classement en utilisant une approche combinant l'urgence, l'importance et les conséquences en cas de non-réalisation : on dirait un projet de travail, c'est du sérieux!

Son ordre est bien entendu basé sur ses propres références, l'IA m'explique sa manière de classer, de prioriser; les tâches relatives à la sécurité d'abord (ex : installer mes pneus d'hiver), ensuite les projets professionnels que l'IA suppose liés à des échéanciers (ex : rédiger le document du projet de nouveau pont) et relègue au dernier rang les tâches classées « personnelles » (ex : appeler ma mère). J'imagine la réaction de ma mère à cette liste inversée!

L'exercice m'intéresse, j'ai le goût de chercher ce que je pourrais faire pour lire plus vite, ce serait souvent pratique, ça me sauverait du temps! Même chose, j'ai droit à un classement par catégorie : des trucs pour éliminer les freins à la lecture rapide comme ne pas lire dans ma tête; des techniques de lecture rapide par blocs de mots ou en diagonale et des façons de s'entraîner avec des applis ou un chronomètre pour mesurer ma progression! Vraiment l'IA m'en offre plus que nécessaire. Je peux même, grâce à ses conseils, m'assurer de maintenir ma compréhension, parce qu'elle ose me dire que l'objectif n'est pas seulement de lire vite, mais de comprendre ce que je lis! Et bien! Est-ce que j'avais vraiment besoin de l'IA pour savoir ça ?

L'exercice m'amuse, je lui demande quoi faire si je souhaite arriver plus vite au travail, que de temps perdu en transport! L'IA s'encourage et me propose d'agir sur trois leviers principaux : la planification en amont, l'utilisation de la technologie en temps réel et l'optimisation de mon mode de transport. La quatrième catégorie est très intéressante : l'IA me propose des réflexions à long terme, ça pique ma curiosité et surtout ses solutions me font sourire :

- Télétravail : Si votre employeur le permet, le télétravail (même partiel) est le moyen le plus efficace de réduire votre temps de trajet
 - Horaires flexibles : Des horaires de travail flexibles pour voyager en dehors des heures de pointe
- Tiens tiens, mon long terme est plus court terme que l'IA veut me le faire croire!

L'exercice m'apprend, je remarque que dans tous ces cas de figures, l'IA prend pour acquis que je veux tout faire ou que je suis la seule solution. Ce que j'ai le goût de vous proposer pour 2026, c'est de chercher des solutions en dehors de vous, de trouver du temps pour vous en vous en créant de l'intérieur. Pour les tâches c'est quand même simple, on peut se demander si cette tâche mérite votre temps ou si vous pouvez la confier à quelqu'un d'autre pour choisir de faire quelque chose qui vous plaît plus. Pour lire plus vite je peux aussi choisir de ne pas tout lire, même chose pour les déplacements, est-ce que je peux en éviter ? Ça va aussi loin que votre imagination.

Savoir exécuter une tâche est une compétence, choisir de ne pas la faire soi-même est une stratégie. Une stratégie qui m'amène du temps pour moi ? Quelle bonne idée! Parce que ce n'est pas parce qu'on sait le faire qu'on doit le faire... Très belle année 2026!



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

**On dépanne
votre auto
(et votre budget).**

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

Mentionnez votre numéro de groupe : 11333

beneva

ASSURANCES AUTO, HABITATION
ET VÉHICULES DE LOISIRS



**Assistance
routière gratuite**
si vous combinez
vos assurances
auto et habitation.

Les gens qui protègent des gens

Les assurances de dommages sont souscrites par Société d'assurance Beneva inc. et distribuées par Beneva inc., agence en assurances de dommages et ses partenaires autorisés. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. Certaines conditions et exclusions s'appliquent. | © Beneva inc. 2025 ^{MD} Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva inc. utilisées sous licence.

VERS DES MILIEUX DE TRAVAIL SANS HARCÈLEMENTS : COMPRENDRE, PRÉVENIR, AGIR



PAR **ANGELO**

SOARES

*Professeur titulaire
au Département d'Organisation et
ressources humaines de l'UQAM.
Collaboration spéciale

En 2004, à la demande du Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ), nous avons réalisé une enquête auprès de leurs ingénieurs. Les résultats se sont avérés préoccupants : 39,1 % des ingénieurs avaient été touchés par du harcèlement psychologique (les victimes et les témoins) au cours de l'année précédant notre étude.

La même année, la Loi sur les normes du travail (LNT) a été modifiée pour comprendre des dispositions relatives au harcèlement psychologique, garantissant ainsi à tous les salariés un environnement de travail sans harcèlement, défini comme :

(...) une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

La situation a-t-elle évolué depuis ? En 2019, la loi a été révisée pour inclure le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire dans la définition du harcèlement psychologique. Elle comprend désormais les motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge – sauf dans la mesure prévue par la loi –, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

L'employeur est responsable d'assurer un environnement dépourvu de toute forme de harcèlement (psychologique, sexuel ou discriminatoire), ce qui ne signifie pas qu'il puisse nécessairement garantir l'absence totale de harcèlement, mais qu'il doive :

1. Prendre des mesures raisonnables afin de prévenir le harcèlement, notamment au moyen d'une politique de prévention et de gestion des plaintes, y compris les comportements à caractère sexuel ;
2. Agir rapidement dès qu'il est informé d'une situation de harcèlement, en appliquant les mesures appropriées, voire même des sanctions ;
3. Mettre en place des pratiques de gestion préventives pour éviter ces situations. L'employeur doit aussi disposer d'un mécanisme interne, efficace et connu de tous, pour signaler ces comportements et les traiter rapidement et objectivement.

L'employeur doit de plus prendre en compte le fait que le harcèlement puisse provenir de l'extérieur de l'entreprise, par exemple : de clients, de fournisseurs, de citoyens ou de politiciens. Il a le droit d'exiger qu'aucun de ses employés ni aucune personne ne harcèle ses collègues, ses supérieurs ou tout autre individu se trouvant dans un cadre professionnel.

En 2024, des protections ont été ajoutées pour les personnes qui dénoncent un harcèlement dont ils ont été témoins. La violence à caractère sexuel doit désormais être intégrée à l'identification des risques psychosociaux au travail. De plus, une politique en matière de harcèlement psychologique et sexuel est désormais obligatoire, et elle doit prévoir des mesures spécifiques concernant :

1. Une offre de formation sur le harcèlement ;
2. Un processus d'enquête et la confidentialité des plaintes et des signalements ;
3. Une gestion des plaintes par l'employeur, y compris un suivi rigoureux.

Depuis septembre 2024, un autre changement législatif oblige tous les employeurs à réactualiser leur politique sur le harcèlement psychologique et sexuel. Cette politique doit désormais comprendre :

1. L'établissement d'un diagnostic organisationnel pour identifier et prévenir les risques de harcèlement ;
2. La création de programmes de formation pour les employés et l'engagement de personnes désignées pour traiter les plaintes de harcèlement ;
3. L'établissement de règles concernant les activités sociales organisées par l'employeur ;
4. L'adoption d'un cadre rigoureux pour soumettre une plainte ou un signalement à l'employeur, en plus d'un suivi rigoureux des plaintes. Il faut rappeler que dans un milieu syndiqué, si vous êtes victime de harcèlement, vous devez déposer un grief. Si vous n'êtes pas syndiqué, il vous faut enregistrer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Vingt ans après l'enquête du SPIHQ de 2004, un principe demeure inchangé : la loi est claire, c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de prévenir et de faire cesser toutes formes de harcèlements au travail. Les obligations légales se sont renforcées, les politiques doivent être révisées, les mécanismes internes améliorés : aucune organisation ne peut se soustraire à ce devoir.

De son côté, le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec poursuit son travail essentiel de prévention pour protéger ses membres. La journée de sensibilisation en janvier 2025, tout comme cette série d'articles, s'inscrit dans une démarche continue visant à informer, outiller et soutenir les ingénieures et ingénieurs face aux risques de harcèlement. La loi encadre, mais la vigilance syndicale et la mobilisation collective demeurent indispensables pour que les milieux de travail deviennent réellement plus respectueux et exempts de toutes formes de harcèlement.



Note Biographique

Angelo Soares est professeur titulaire au Département d'Organisation et Ressources humaines de l'École des Sciences de la Gestion à l'Université du Québec à Montréal. Sociologue du travail, il a collaboré à quelques reprises avec le SPIHQ depuis 2004, dès nos premiers pas sur le sujet complexe du harcèlement psychologique. Il mène des recherches sur le harcèlement psychologique en milieu de travail, les émotions et la santé mentale, ainsi que sur différentes formes de violence au travail. Chercheur et professeur invité à l'international, il a été sollicité comme expert par des instances gouvernementales provinciales et fédérales et contribue activement à plusieurs réseaux scientifiques, notamment en tant que membre fondateur de l'International association on workplace bullying and harassment (IAWBH). Il est chercheur associé au Centre national de la recherche scientifique (CNRS) dans l'équipe GTM – Genre, Travail, Mobilités, à Paris.

UNE NOUVELLE "BANQUE FICTIVE DES EMPLOYÉS" DU RRHQ ?

UN SUIVI, AVEC INTÉRÊTS, DES COTISATIONS DES EMPLOYÉS SUPÉRIEURES À L'EMPLOYEUR

PAR le comité Avantages sociaux

AGHILES MEZIANE, ING.,
Responsable du comité

ÉDITH DONFACK KAHOU, ING.,

SÉBASTIEN GUILLON, ING.,

SÉBASTIEN LEMAY, ING.

Résumé et plan de l'article

Compte-tenu du nouveau contexte des dernières années, le comité AVSO propose un nouvel indice de suivi des cotisations supérieures des employés au régime de retraite selon la même méthodologie appliquée par Hydro-Québec à ses propres cotisations supplémentaires passées. La méthodologie de suivi se fait à travers la notion de "Banque HQ" et consiste principalement à noter toutes les cotisations supérieures et à y appliquer les rendements de la caisse de retraite.

Le prochain paragraphe présente dès le début tous les points essentiels de cet article. Il est compréhensible principalement à ceux familiers du sujet. Les explications sont fournies par la suite. Pour la majorité des lecteurs, soyez sans crainte, c'est normal si les points essentiels et le précédent paragraphe vous apparaissent obscurs! Veuillez poursuivre la lecture de cet article et tout deviendra beaucoup plus clair car toutes les notions utiles vous seront par la suite présentées.

Points essentiels

Ces dernières années, comme indiqué dans les articles de L'Écho portant sur les assemblées annuelles du RRHQ, le bilan financier de notre régime de retraite est tellement positif qu'Hydro-Québec a des congés de cotisations depuis 2022 grâce à la notion de "Banque" dans le régime. C'est-à-dire qu'Hydro-Québec ne verse aucun montant tandis que les employés continuent de verser des montants importants malgré la réduction convenue dans les conventions collectives.

Compte-tenu du contexte actuel, où les employés sont les seuls à cotiser et ce sans contribution de l'employeur depuis 3 ans, il devient pertinent d'appliquer la même méthode (de la banque) utilisée par Hydro-Québec pour noter ses cotisations supplémentaires passées à celles versées par les employés.

Tout comme Hydro-Québec, voulant une traçabilité avec intérêts des cotisations supplémentaires qu'elle a versées dans le passé, le comité AVSO propose donc un nouveau suivi similaire pour les cotisations supérieures des employés par rapport à l'employeur.

Ce nouvel indice pourrait s'intituler "Banque fictive des employés" et serait applicable/utilisable par tous les syndicats d'Hydro-Québec ainsi que les employés non-syndiqués. Il est dit "fictif" en espérant qu'il se traduise un jour concrètement dans le régime.

En appliquant la même méthodologie qu'Hydro-Québec, le montant inscrit dans la banque fictive des employés a été évalué un peu plus loin et en 2024, il vaut 743,49 millions de dollars. Ce n'est pas rien.

Pour l'intérêt de tous les employés, le comité AVSO propose d'effectuer un suivi annuel du montant de la banque fictive des employés.

Contexte

Le régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) est un régime de retraite à prestations déterminées. Il est essentiel à la qualité de vie et à la sécurité financière des employés/retraités et apporte des gains financiers substantiels pour Hydro-Québec. En un mot, il est un bien précieux pour la collectivité. Ces points ont été démontrés à travers de nombreux articles du comité AVSO dans L'Écho.

Ce régime se finance directement à travers les cotisations des employés et de l'employeur Hydro-Québec et à travers des investissements rentables. Tel que convenu dans les dernières conventions collectives, la cotisation des employés et d'Hydro-Québec est égale sauf s'il y a des déficits qui sont alors assumés par l'employeur.

Par le passé, l’employeur a dû combler de nombreux déficits. Hydro-Québec, cotisant beaucoup plus que les employés dans ces périodes passées, voulait que cela soit consigné et suivi avec les années. La notion de banque du RRHQ est alors entrée en vigueur en 1999 et visait justement à tenir compte des cotisations supplémentaires d’Hydro-Québec afin de pouvoir bénéficier d’un potentiel congé de cotisations dans le futur. La banque est le moyen utilisé pour faire le suivi des cotisations supplémentaires passées de l’employeur et les montants inscrits permettent des réductions de cotisation de l’employeur. Elle a une mécanique très particulière que nous allons regarder dans les prochains paragraphes.

La banque – un montant artificiel/non-réel dans aucune véritable banque

Nous allons présenter les principes de base de la banque. La banque, dans le régime de retraite, n’est en réalité aucunement reliée à une véritable banque qui a pignon sur rue (comme discuté dans l’article *"La notion de « banque » du RRHQ... Ce n’est pas une banque !"* de L’Écho de l’automne 2022). Il est plus aisé de la voir plutôt comme un registre où sont notés des montants quelconques. Plus étonnant, les montants inscrits en unités de dollars, sont complètement artificiels et ne représentent pas de l’argent réel déposé quelque part. Des vrais dollars, sonnants et trébuchants, n’existent pas pour les montants de la banque.

La banque fait partie du règlement de notre régime de retraite depuis 1999. Elle s’est officialisée en 2016 à l’article 42.2 d’une loi provinciale, dite RCR (RCR – Régimes complémentaires de retraite), qui encadre notre régime de retraite à Hydro-Québec.

À chaque assemblée et à chaque rapport annuel du régime de retraite, vous trouverez une discussion du montant révisé de la banque. Le montant de la banque correspond à un chiffre artificiel (en dollars \$) qui n’est pas déposé dans aucune véritable banque.

Par exemple à la dernière assemblée (voir p.50-51 de 2025) ou dans le dernier rapport annuel (voir p.27-28 de 2024), le solde de la banque ou du registre Hydro-Québec au 31 décembre 2024 était de 6 532 M\$. C’est un chiffre quelconque, qui ne correspond à aucun dollar véritable déposé quelque part. Il est complètement artificiel. Est-ce un montant négligeable ou pas ? En termes d’ordre de grandeur, il corresponderait à près de 20 % de tout notre actif financier ! Vous nous répondez comment se fait-il que la banque HQ ait ce montant non-réel si mirobolant ? C’est ce que nous allons découvrir.

La banque HQ – registre des cotisations supplémentaires d’HQ avec rendement de la caisse

Principe de base

Si la banque indique un montant non-réel comment ce dernier montant est-il calculé ? En pratique le principe de base est très simple, il s’agit des cotisations supplémentaires d’Hydro-Québec pour lesquelles on applique les rendements de la caisse. Prenons un exemple, pour bien comprendre.

Supposons la compagnie XYZ, pour 2016 elle a des cotisations supplémentaires par rapport aux employés de 200 M\$ et les placements de sa caisse de retraite ont un rendement de 5,9 % et pour 2018, la cotisation supplémentaire est de 300 M\$ avec un rendement de 2,8 %. En prenant des valeurs de rendements similaires à Hydro-Québec selon les années, nous avons le tableau des montants accumulés dans “la banque” de la compagnie XYZ :

Année	Cotisation Sup (M\$)	Rendement (%)	Montant passé avec rendement (M\$)	Ajout annuel (M\$)	Montant Inscrit ("La banque XYZ") M\$
2016	200	5,9 %	0	200	200
2017	0	10,7 %	221,4	0	221,4
2018	300	2,8 %	227,6	300	527,6
2019	0	12,9 %	595,7	0	595,7
2020	0	11,1 %	661,8	0	661,8
2021	0	13,6 %	751,8	0	751,8

Notons que le montant inscrit dans la banque augmente naturellement et de façon importante sans avoir de nouvelles cotisations. Comme disait quelqu’un, le montant de la banque augmente comme une vraie balloune !

Plafonnement/limitation

À Hydro-Québec, comme elle n’effectue plus de cotisation supplémentaire, il s’agit essentiellement d’appliquer le rendement net de frais d’une année au montant de la banque Hydro-Québec accumulé de l’année précédente.

Par exemple la banque Hydro-Québec en 2024 vaut : Montant (2024) = (1 +11,36 %) x (Banque HQ 2023)

En pratique, tel que négocié, le montant de la banque Hydro-Québec peut être plafonné. Il s'agit principalement de limiter le montant en autant qu'il permet un possible congé de cotisation perpétuelle pour Hydro-Québec. La mécanique précise est un peu trop technique et longue à expliquer mais elle permet de ralentir ou limiter la hausse annuelle artificielle du montant cumulé de la banque Hydro-Québec.

La conséquence concrète du montant inscrit dans la banque est de permettre des réductions réelles, en argent trébuchant, de cotisation de l'employeur si les critères indiqués par la loi RCR sont respectés. C'est-à-dire pour la loi RCR que la santé financière du régime soit, au préalable, excellente. C'est le cas des trois dernières années où grâce au montant énorme inscrit dans la banque et les bilans financiers très positifs de notre régime, les critères étant atteints, Hydro-Québec a un congé de cotisation et ne cotise plus au régime alors que les employés continuent de cotiser.

La "banque fictive des employés" – Évolution et bilan 2024

Le comité AVSO a pris les chiffres fournis par la caisse de retraite et présentés annuellement comme base pour établir l'évolution de la banque fictive des employés. L'évolution du montant inscrit dans la banque fictive des employés est dans le tableau suivant :

Année	Rendement (net de frais de la Caisse) (%)	Montant passé avec rendement (M\$)	Cotisation Sup Employés (M\$)	"Banque" des Employés (M\$)
Colonnes	(A)	(B)	(C)	(D)
2021	12,71 %	0	0	0
2022	-7,0 %	0	212,0	212,0
2023	6,56 %	225,9	237,0	462,919
2024	11,36 %	515,5	228,0	743,495
2025	?,? %	?	?	?

La colonne (A) indique le rendement à appliquer, soit le rendement net de frais de la caisse. La colonne (B) indique le montant accumulé de la banque au début d'une année donnée. La colonne (C), les cotisations supérieures des employés par année. La colonne (D) indique les montants accumulés dans la banque fictive des employés à la fin d'une année.

Les formules selon l'année (j) et l'année précédente (j-1) pour les colonnes (B) et (D) sont :

Colonne B : $B_j = (1 + A_j) * D_{j-1}$, en 2024, $B = (1 + A_{2024}) * (D_{2023}) = (1 + 11,36 \%) * (462,91) = 515,5 \text{ M\$}$

Colonne D : $D_j = B_j + C_j$, en 2024, $D = (B_{2024} + C_{2024}) = (515,5 + 228,0) = 743,495 \text{ M\$}$

Le montant de la banque fictive des employés est passée de 212,0 M\$, en 2022 à 462,919 M\$ en 2023. Pour l'année de 2024, le montant de la banque fictive des employés est de 743,495 M\$. C'est-à-dire pour 2024, un montant de 743,49 millions de dollars. Ce n'est pas rien !

Conclusion – Application aux employés de ce qu'a fait Hydro-Québec pour elle-même

Par le passé, Hydro-Québec considérait inapproprié de ne pas tenir compte de cotisations additionnelles de sa part, elle a alors introduit la notion de banque pour permettre un suivi historique de ses montants additionnels afin de lui permettre de pouvoir réduire ses cotisations futures. En gros, de façon caricaturale, son argument monétaire était : *je (HQ) paie plus que toi (les employés), ces montants avec intérêts doivent être gardés en mémoire quelque part et me servir à des rabais futurs*. Le comité AVSO répond de la même façon : *je (les employés) paie plus que toi (HQ) alors que je contribue à moitié et je veux faire, moi aussi, un suivi de ces montants de la même façon que toi*. En gros, on applique aux employés ce qu'a fait Hydro-Québec pour elle-même.

Le comité AVSO, considère qu'avec une contribution 50-50 %, à part égale employés et Hydro-Québec et les surplus du régime, le contexte d'aujourd'hui est très différent du passé. Les employés paient des cotisations supérieures à l'employeur depuis 3 ans, le comité AVSO considère comme Hydro-Québec elle-même par le passé, que les montants supérieurs des employés doivent être gardés en mémoire de la même façon qu'Hydro-Québec le fait pour elle-même.

Lorsqu'on contribue à 50-50 %, il est difficile d'accepter qu'une disposition de l'un ne s'applique pas à l'autre. Comme dit l'expression, *ce qui est bon pour pitou et aussi bon pour minou*. Ici, nous appliquons aux employés la même façon de faire qu'Hydro-Québec a appliqué pour ses propres contributions et pour les mêmes raisons.

C'est pourquoi **le comité AVSO, propose dorénavant d'évaluer annuellement la banque fictive des employés, tout comme Hydro-Québec le fait pour sa propre banque, et ce pour l'intérêt de tous les employés d'Hydro-Québec**. Nous ne laisserons pas disparaître 743,5 millions de dollars.

ÉLABOREZ VOTRE PLAN DE FORMATION – LA PÉRIODE EST OUVERTE



PAR **ANNIE-CLAUDE**

THÉRIAULT, ING.

Responsable du
Comité Formation

La période pour la préparation de votre plan de formation d'ingénieur est maintenant ouverte. Il s'agit du moment idéal pour planifier votre développement professionnel.

Commencez dès aujourd'hui : explorez les formations qui vous intéressent et discutez-en avec votre gestionnaire et vos collègues afin de bâtir un solide plan pour le développement de votre carrière.

Dates importantes à retenir :

Le SPIHQ vous propose cette fois encore deux midi-conférences, conjointement avec les représentants de la DDCT (direction développement des compétences techniques). Au menu, présentation de l'article 27 de la convention qui régit vos droits en matière de formation, démonstrations en direct sur la manière de remplir votre plan dans la plateforme AgiliT et aussi d'autres informations utiles en lien avec la formation professionnelle. Une première séance d'information a eu lieu le 2 décembre. Près de 200 personnes y ont participé. Si vous n'avez pas pu y être présent, inscrivez dès maintenant la prochaine date à votre agenda, la formation est en reprise le 27 janvier!

La date limite pour que votre plan soit approuvé et signé par votre direction est au plus tard le 28 février. Il est donc important de débiter dès maintenant son élaboration. N'attendez pas à la dernière minute pour vous assurer de ne pas avoir de mauvaise surprise!

Comment bâtir votre plan ?

La convention collective spécifie que c'est à chaque employé d'établir la planification de ses activités de formation. Cela débute par une recherche structurée pour vous permettre de choisir ce que vous désirez perfectionner : explorez les colloques, congrès, cours universitaires, formations techniques ou privées, etc.

Cet exercice suppose aussi la collaboration de votre gestionnaire. Partagez-lui vos choix pour construire un plan qui reflète vos ambitions, vos projets de carrière à venir ainsi que le perfectionnement dans votre mission actuelle ou dans les domaines que vous désirez développer pour le futur.

Si la direction peut établir un contingentement de la participation à certaines activités selon les disponibilités budgétaires, ceci ne l'autorise pas à refuser votre plan selon des critères arbitraires. Par exemple, on ne peut pas vous refuser une formation sur la seule base que les déplacements à l'étranger ne sont pas autorisés. De plus, si des ressources sont disponibles à l'interne, notamment des plateformes qui sont accessibles via l'espace RH (ajouter les liens peut-être ?), vous n'avez pas à vous limiter à celles-ci. Votre plan doit être adapté à vos besoins et objectifs et il est possible de choisir des formations plus pointues à l'externe si elles correspondent mieux à votre domaine d'expertise ou sont plus en lien avec votre développement de carrière.

Rappel – Article 27 de la convention collective

Chaque ingénieur-e bénéficie d'un minimum de sept (7) jours de formation par cycle de deux ans.

Même si la feuille de temps limite le nombre d'heure de 1FTI (formation technique pour ingénieur) à 49 heures, rien ne vous empêche de demander davantage dans votre plan de formation et surtout, rien n'empêche votre gestionnaire de l'accepter!

En dernier lieu, notre comité est disponible pour vous accompagner en cas de divergence avec votre gestionnaire ou de non-respect de vos droits, en privilégiant toujours la recherche d'une solution constructive et à l'amiable. Avant de faire une quelconque modification à votre plan suite à un refus ou une directive de votre gestionnaire, il est donc impératif de contacter le syndicat pour vous supporter et faire respecter vos droits conventionnés.

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

formation@spihq.qc.ca

RETOUR SUR LA RENCONTRE ANNUELLE DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX



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

La rencontre annuelle des délégués sociaux (DS) du SPIHQ a eu lieu 15 octobre 2025 dans les locaux du SPIHQ et par Teams. 8 délégués sociaux sur 10 étaient présents de même que des représentants de l'unité Centre d'excellence en santé globale qui ont passé la matinée avec nous et le responsable du comité santé sécurité du SPIHQ, Keyvan Maleki.

Voici un résumé des principaux sujets présentés.

Le réseau des pairs aidants par Caroline Janelle et Rodica Stavila Banaru

Les présentatrices, qui proviennent de l'unité Centre d'excellence en santé globale, ont présenté l'historique de la création du réseau des pairs aidants, qui est l'équivalent du réseau des DS dédié aux gestionnaires et au personnel non syndiqué. Ce dernier aspect est moins connu de nos membres.

Elles ont insisté sur le rôle des pairs aidants en complémentarité avec celui des DS.

Pour en savoir plus : <https://intranet.hydro.qc.ca/santesecurite/20.htm#7162>

Risques psychosociaux (RPS) par CNESST

Une autre présentation phare de la journée est celle de la CNESST sur les risques psychosociaux. Le sujet prend de l'ampleur depuis l'adoption de la Loi modernisant le régime de Santé et sécurité du travail (LMRSST) autrement appelée Loi 27.

Les présentatrices Véronique Bougie et Miriam Vézina ont brossé un portrait de l'évolution de la législation en santé et sécurité au Québec de 1979 à nos jours. Puis elles ont présenté les risques psychosociaux (RPS) liés au travail. Elles ont expliqué le choix de la CNESST de mettre l'accent sur les trois risques principaux : le harcèlement, l'exposition à un événement potentiellement traumatique et la violence au travail. Elles ont indiqué que le choix de la CNESST de mettre l'emphasis sur ces trois risques est basé sur le fait qu'elle a, par le passé, reçu un plus grand nombre de demandes de réclamations liées à ceux-ci. D'autres éléments sont considérés comme des facteurs de risques : la charge de travail élevée, une faible reconnaissance, une justice organisationnelle déficiente, un faible soutien des collègues et des gestionnaires et une faible autonomie décisionnelle. Ces éléments, qui font partie de la définition des risques psychosociaux de l'institut national de santé publique du Québec (INSPQ), doivent aussi être pris en compte au même titre que les trois mentionnés plus haut.

Enfin, elles ont présenté le rôle important joué par les délégués sociaux dans la prise en charge des risques psychosociaux.

Quelques pages Web :

- [Risques psychosociaux liés au travail](#)
- [Facteurs de risques psychosociaux liés au travail](#)
- [Aides et ressources spécialisées en santé psychologique, en violence conjugale et en violence à caractère sexuel](#)
- [Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique](#)

Aide-mémoire pour aider les milieux de travail à identifier, corriger et contrôler les RPS.

- [Harcèlement psychologique ou sexuel](#)
- [Violence en milieu de travail](#)
- [Exposition à un événement potentiellement traumatique](#)

Facteurs de risques :

- [La faible autonomie décisionnelle](#)
- [Charge de travail élevée](#)
- [Justice organisationnelle déficiente](#)
- [Faible reconnaissance au travail](#)
- [Faible soutien des collègues et des gestionnaires](#)

Effet du changement par Pascale Descary, protectrice de la personne à Hydro-Québec

Le premier sujet de l'après-midi était présenté par la protectrice de la personne à Hydro-Québec, Pascale Descary. Après avoir rappelé son rôle, elle a présenté le sujet du jour : l'effet du changement.

Ce sujet est particulièrement important à Hydro-Québec à cause du nombre de réorganisations qui s'y produit et surtout ce qu'elles ont comme impact. Certaines des demandes qu'elle a reçues étaient liées directement ou indirectement à un changement organisationnel. Un des points importants de la présentation concerne l'acceptation des changements organisationnels et le rôle positif que peut jouer un délégué social en soutien à un employé qui se sentirait affecté par des changements.

Voici le lien vers le site de la protectrice de la personne : <https://intranet.hydro.qc.ca/protectrice/>

Dépendances par Marc Champagne (FTQ)

Enfin, nous avons invité Marc Champagne de la FTQ, responsable des délégués sociaux de la région de Montérégie, à faire une présentation sur les dépendances.

Marc a présenté un vibrant témoignage sur les dépendances aux substances tout en s'appuyant sur des faits vécus. Il a insisté sur l'importance des réseaux d'entraide qui soutiennent les personnes dépendantes. En plus des dépendances aux substances (alcool, tabac et drogues), il en existe aussi d'autres qui prennent de plus en plus de place dans la société (jeux de hasard, réseaux sociaux, dépendance affective, pornographie/sexe, jeux vidéos, etc.) Ces dernières entraînent des conséquences tout aussi dramatiques que les dépendances aux substances.

Voici une page intranet HQ sur les dépendances : <https://intranet.hydro.qc.ca/santeseurite/9185.htm>

Entre-nous

A la fin de la journée, les délégués sociaux ont pris le temps de réfléchir sur les façons d'améliorer les interventions et de les documenter. Des efforts ont été entrepris pour augmenter le nombre de délégués sociaux du SPIHQ suite à des indisponibilités de certains membres et de départs à la retraite imminents. Deux ingénieures ont répondu positivement à l'appel lancé par le coordonnateur en vue de rejoindre le groupe des délégués sociaux du SPIHQ. Il s'agit de Sara Montplaisir-Gonçalves et Carolina Viana-Hernandez. Elles suivront la formation obligatoire pour devenir DS au cours des prochaines semaines et se présenteront dans la prochaine parution de L'Echo.

Inscriptions ouvertes

Il reste trois places de délégués sociaux à combler. N'hésitez pas à manifester votre intérêt si l'aventure vous tente. Devenir délégué(e) social(e), c'est bien plus qu'un engagement professionnel, c'est l'opportunité d'apporter un soutien concret à ses collègues, entre autres en jouant un rôle clé dans la prévention des risques psychosociaux et en accompagnant les personnes lors des changements organisationnels. En rejoignant le réseau des DS, vous accédez à des événements stimulants comme la rencontre annuelle des DS, où l'on partage des expériences, découvre des outils innovants et échange avec des experts sur des sujets essentiels tels que la santé psychologique, la gestion du changement et les dépendances. C'est aussi l'occasion de renforcer ses compétences, de s'impliquer dans une communauté solidaire et surtout de contribuer activement à l'amélioration du bien-être au travail.

Contacter un DS : <https://intranet.hydro.qc.ca/santeseurite/8198.htm>



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

LES RAPPORTS SPIHQ-SCFP EN TEMPS DE CONFLIT



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

PAR **LOUIS
CHAMPAGNE,
ING. FIC**

Deux solitudes

Le SPIHQ et le SCFP ont été créés à Hydro-Québec au cours des années 60. Les employés de métier, les employés de bureau et les techniciens sont allés vers ce qui deviendrait le SCFP, lui-même rattaché à la FTQ. Le SPIHQ, syndicat de cadres et de professionnels, est allé vers la CSN, puisque la FTQ ne représentait alors pas de professionnels, encore moins des cadres. Je ne ferai pas l'histoire de chacun, mais il suffit de rappeler que le plus militant de ces syndicats était celui des métiers. Le président fondateur de ce syndicat est resté en poste de sa fondation dans les années 60 jusqu'au tout début des années 90.

À cette époque, nous n'avions pas ou peu de rapports avec le SCFP. Nous respections mutuellement nos lignes de piquetage en temps de grève. Nos besoins, nos revendications et notre rapport de force étaient bien différents jusqu'au milieu des années 80. Lorsqu'Hydro décida que nous devions accepter un régime Postes assorti d'une réduction de nos salaires et de nos augmentations de salaires, nous avons décidé de faire preuve d'innovation, de nouveautés (M. Legault serait fier de nous!), bref de sortir du cadre traditionnel des moyens de pression. Dès le milieu des années 80, des dossiers embarrassants apparaissaient sur la place publique au pire moment pour Hydro-Québec. Des manifestations se déroulaient dans les locaux de cette dernière à chaque semaine. Au début tout le monde, y compris le SCFP, examina le tout avec un air amusé. Selon ce que j'en sais, c'est le premier ministre lui-même, exaspéré, qui demanda à Guy Coulombe de signer avec nous en 87. Cela promettait une négociation difficile deux ans plus tard, en 89.

Pour ces négociations, il n'y avait eu ni discussion, encore moins d'entente avec le SCFP. Lors d'une sortie publique pour dénoncer l'état du réseau et en blâmer Guy Coulombe et son équipe, le président du 1500 m'avait durement apostrophé. Il réclamait

pour sa part le retour en poste de Guy Coulombe (il lui donnait ainsi le baiser de la mort). Il semblait clair que c'est lui et lui seul qui voulait être le porte-parole de tous les employés d'Hydro-Québec.

Jouer les syndicats les uns contre les autres

Le président du conseil d'administration allait m'appeler quelque temps après pour me proposer une négociation intensive au cours du printemps (je ne saurai jamais si la déclaration intempestive du président du syndicat des Métiers (le local 1500) y était pour quelque chose), mais nous avons obtenu une entente de principe au printemps 89, et avons signé une convention au cours de l'été suivant. Nous avons maintenu notre régime de rémunération et maintenu le principe de l'indexation des salaires. Cela donnait le plancher au président du syndicat des Métiers! Nous n'avons pas eu de contacts avec le SCFP.

Entre-temps, des élections avaient eu lieu, et Robert Bourassa fut reporté au pouvoir. Lise Bacon avait remplacé John Ciaccia comme ministre de l'énergie. Le moins qu'on puisse dire, c'est que les négociations entre Hydro-Québec et le SCFP allaient tourner au vinaigre.

À Gentilly II, par exemple, un moyen de pression consistait à déclencher des alarmes de façon fantaisiste pour forcer un arrêt. La Direction a demandé aux chefs de quart d'ignorer les alarmes et de continuer les opérations, ce qu'ils refusèrent. Elle en appela jusqu'à la commission de contrôle, qui refusa d'autoriser les chefs de quart à ignorer des alarmes (nous étions dans une centrale nucléaire, pas dans un Walmart!).

La Direction en profita donc pour menacer le SCFP de le faire, l'arrêter, mais de renvoyer tout le personnel SCFP en congé sans solde. Elle prit bien soin de préciser que cette mesure ne s'appliquait pas aux ingénieurs. On a poussé l'amabilité jusqu'à me répondre, quand j'ai demandé ce qu'ils feraient, que ça ne me regardait pas, ils feraient du travail d'ingénieur, et continueraient à travailler comme si de rien n'était! Ce moyen de pression cessa!

Ensuite, comme le SCFP organisait des manifestations pendant les plages mobiles des horaires variables, la Direction les ramena aux horaires fixes (les conventions SCFP différaient de la nôtre à ce chapitre). À nouveau, la Direction maintenait les horaires variables aux ingénieurs.

Évidemment, on se servait de nous pour faire endêver le SCFP. Mais, comme me l'expliqua cyniquement le VPRH, appliquer une convention collective peut difficilement être interprété comme un moyen de pression! Le fait que nous avons signé une convention collective consistait aussi un moyen de pression. Finalement, le gouvernement fit adopter un décret très dur pour régler cette convention, et le président des Métiers fut remplacé. Une nouvelle ère allait commencer.

Il faut aussi rappeler que lors de nos manifestations entre 7h00 et 9h00, alors que nous laissions passer ceux qui le souhaitaient, les salariés du SCFP ont toujours refusé d'entrer travailler ou de sortir avec les camions pour les métiers. Aux policiers qui allaient leur dire qu'ils pouvaient ou devaient sortir, les syndiqués Métier répondaient qu'ils n'avaient aucune autorité sur eux, en termes souvent très peu chrétiens!

Un décret? Vraiment???

Les négociations qui allaient suivre allaient rabibochoer les relations entre Hydro-Québec et le SCFP. Le SCFP allait s'entendre avec la Direction pour participer à sa démarche de qualité, baptisée « Défi

Performance ». Et, la mort dans l'âme, la Direction allait convaincre le SCFP que la Loi l'obligeait à réduire le cumul de nos pensions de 2,25 % à 2 %, dura lex sed lex (ndlr La loi est dure mais c'est la loi). Ce qui impliquait une réduction de plus de 10% de nos rentes à long terme. La Direction a eu moins de chance avec notre comité de négociation. Comme elle refusait de négocier quelque chose de substantiellement équivalent à cette perte, nous avons entamé une procédure de grief pour la forcer à négocier. Aux termes d'après discussions, la Direction a accepté de ramener toute la population d'Hydro-Québec au statu quo ante. Tous ont donc conservé le 2,25 %!

Cet événement et la vigoureuse campagne de presse contre la production privée a incité le SCFP à collaborer avec nous. Nous avons accepté de collaborer avec eux lors des négociations suivantes et bien que nous avons chacun nos projets de convention collective et nos équipes de négociation, nous n'allions pas signer séparément. Ensemble, nous avons convaincu Yvon Martineau de ne pas vendre le groupe Équipement au privé, ce que nous n'aurions pas pu faire indépendamment les uns des autres. Nous sommes allés jusqu'en conciliation ensemble, mais en 1995, le SCFP a unilatéralement décidé de sortir de cette entente, et nous avons dû continuer seul le combat. De son côté, Hydro avait renoncé à la qualité totale et était revenu au bon vieux temps. Mensonges sur notre soi-disant avance salariale, mensonges sur les centaines d'ingénieurs de trop, promesses d'un décret qui allait débarrasser la Direction de tous les irritants de notre convention. Il nous aura fallu presque quatre ans pour déconstruire ce discours, écarter le décret, faire voir à André Caillé qu'on avait exagéré le nombre d'ingénieurs de trop à Hydro-Québec (il réalisa que non seulement il n'y en avait pas quatre cents de trop, mais qu'il en manquait plus de cent!). Et tous nos vis-à-vis, du conseiller jusqu'au directeur, sont allés relever d'importants défis ailleurs. Au printemps

99, nous avons négocié deux ententes de principe, la première pour régler celle qui traînait depuis plus de trois ans, la deuxième, la première du cycle de la négociation des secteurs publics et parapublics. Et le SCFP dans tout ça?

Les grandes manœuvres

Le SCFP représente aussi les travailleurs municipaux. Comme le gouvernement québécois trouvait leurs conventions trop généreuses, il voulait en réduire la portée. Bien évidemment, le SCFP et la FTQ allaient s'objecter par tous les moyens, dont celui de mettre en grève un jour à la fois les travailleurs d'Hydro-Québec affiliés au SCFP. Le fait que nous avons signé avant tout le monde mettait une pression sur le SCFP à Hydro-Québec. Il s'est donc lancé dans une campagne pour tenter de convaincre les ingénieurs de ne pas signer la convention résultant de notre entente de principe. Les mêmes questions, les mêmes objections venaient d'un peu partout, souvent formulées de façon identique. Nous avons dû faire une contre-campagne. Et pour ne pas être en reste, Henri Massé, président de la FTQ, est intervenu auprès d'André Caillé pour qu'il ne signe pas notre convention. Toute cette agitation aura été vaine, nous avons adopté le projet et signé la convention avec Hydro-Québec.

Et en dépit des promesses de leur syndicat, les salariés du SCFP d'Hydro-Québec ont fini par signer une convention moins généreuse que la nôtre. Ils peuvent se consoler en pensant que leur sacrifice aura permis aux travailleurs municipaux de sauver l'essentiel.

Et pour notre part, par la suite, si nous avons eu des relations correctes avec des officiers du SCFP lors des campagnes Centraide par exemple, ou à la Caisse d'économie d'Hydro-Québec, mais nous n'avons plus eu d'ententes formelles au moins jusqu'à mon départ en 2003.

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.

LE GRAND RENDEZ-VOUS DE LA CNESST

UN ÉVÉNEMENT INSPIRANT POUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL *



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



Les membres du Comité Santé-Sécurité du SPIHQ ont eu le privilège de participer au Grand Rendez-vous de la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) tenu en octobre dernier au Palais des congrès à Montréal. Cet événement annuel est devenu, au fil du temps, un pilier incontournable pour les professionnels, les employeurs et les travailleurs qui s'engagent activement dans la promotion d'un environnement de travail sain et sécuritaire.

L'événement se tenait en deux journées et a rassemblé 3500 personnes de provenance variée : des professionnels du domaine, des gestionnaires, des travailleurs et des passionnés d'innovation sociale. Nous partageons ici avec vous les moments forts de notre participation et pourquoi cette expérience nous a tant marquée.

L'excellence organisationnelle

L'organisation d'événements d'aussi grande envergure représente souvent un défi de taille. Entre les inscriptions, la logistique et la satisfaction des participants, chaque étape compte pour offrir une expérience mémorable.

Dès l'ouverture des inscriptions, il était évident que l'accent avait été mis sur la facilité d'accès. Le portail en ligne a été mis à disposition bien avant la date limite, permettant aux participants de s'inscrire à leur rythme. Cette ouverture anticipée a favorisé une organisation sans stress, évitant l'engorgement de dernière minute. Le processus d'inscription, du paiement jusqu'à la réception automatique de la facture, s'est déroulé pour nous sans le moindre bogue ni ralentissement.

La programmation complète, incluant la liste détaillée des ateliers et leurs thématiques, était accessible dès l'ouverture des inscriptions. Cette transparence a permis à chaque participant de faire des choix éclairés selon ses intérêts et besoins professionnels. Cependant, plusieurs ateliers s'annonçaient complets à l'approche de l'événement, principalement ceux de type d'atelier prévoyant un échange entre les participants.

- ⌚ 13:30 **Atelier (Complet)**
ATELIER 1 | Monoxyde de carbone : pour éviter l'intoxication!
François Deschênes
Julie Forest
Jasmine Blanchette

- ⌚ 13:30 **Atelier (Complet)**
ATELIER 2 | Comprendre la construction d'un arbre des faits
Pierre Privé
Stéphanie Paquin

- ⌚ 13:30 **Atelier (Complet)**
ATELIER 3 | Prévention du harcèlement psychologique : de la plainte informelle au plan d'action
Caroline Huot

- ⌚ 13:30 **Atelier (Complet)**
ATELIER 4 | Comité de santé et de sécurité en action
Félix Vaillancourt
François Joannis
Pierre-Luc Fallu
Radia Balafrej

- ⌚ 13:30 **Atelier (Complet)**
ATELIER 5 | Équité salariale : exercices pratiques pour apprendre les bases
Laurie Lalancette
Valérie Rioux

Le jour de l'événement, l'accueil des participants s'est déroulé dans une ambiance dynamique et organisée. De nombreux agents étaient répartis aux différents points d'entrée, appuyés par des kiosques efficaces pour l'accueil et l'orientation. Grâce à cette présence accrue et à une répartition judicieuse des ressources, aucune file d'attente notable n'a été observée. Les participants ont pu accéder rapidement à leurs espaces respectifs, témoignant de la gestion sans faille sur le terrain.



Les lieux dédiés à l'exposition, à la conférence d'ouverture et au dîner-conférence ont été préparés avec un soin remarquable. Chaque espace bénéficiait d'un aménagement optimal, favorisant la circulation fluide et un confort appréciable. L'acoustique et l'éclairage étaient d'une qualité irréprochable, assurant ainsi une expérience agréable tant pour les conférenciers que pour les participants. L'agencement réfléchi des salles a permis de valoriser chaque moment de l'événement, sans encombre ni désagrément logistique.



Une ambiance dynamique et chaleureuse

L'ambiance de ce Grand Rendez-vous était à la fois chaleureuse et dynamique, créant un environnement propice aux échanges enrichissants. Les participants faisaient preuve d'une grande ouverture, prêts à discuter et à élargir leur réseau avec enthousiasme. Que ce soit dans les salles principales ou lors des ateliers interactifs, les conversations étaient empreintes de convivialité et de collaboration.

Les exposants quant à eux, venus de partout au Québec, présentaient les dernières avancées en matière de prévention des accidents, d'amélioration des conditions de travail et de bien-être des employés. Affichant complet, plus de 225 exposants spécialisés étaient réunis dans la salle d'exposition ; un record pour l'évènement !

Nous avons eu l'occasion de dialoguer avec plusieurs professionnels issus d'autres organismes, ce qui nous a permis de partager nos coordonnées, d'apprendre à mieux connaître leurs pratiques et de mieux comprendre leur approche en matière de santé-sécurité. Cet esprit d'ouverture et de partage a véritablement enrichi l'expérience de tous les participants.



Une place de choix a été accordée aux nouvelles technologies et aux solutions innovantes, telle que les applications mobiles pour signaler les dangers ou les équipements de protection individuelle profitant des dernières avancées technologiques. Nous avons pu assister à des démonstrations sur les équipements de sécurité dernière génération et repartir avec une trousse d'informations utiles.



Des conférences inspirantes et des ateliers interactifs

Le mot de bienvenue a été prononcé par Marie-Claude Lavallée, la maîtresse de cérémonie, devant 1000 personnes, suivi d'une allocution par vidéo de Jean Boulet ministre de Travail. Le ministre a mis l'accent sur la démarche ministérielle pour la prévention contre le harcèlement au milieu de travail. Cependant, certains participants ont hué et manifesté des signes de mécontentement à l'égard de ses travaux, exprimant ainsi leur désaccord avec certains changements annoncés récemment...

L'ouverture de la séance a continué avec l'allocution de Mme Louise Otis, présidente du conseil d'administration de la CNESST ainsi que Mme Anouk Gagné, la présidente-directrice générale de la CNESST qui a fait un bilan succinct de son organisme.

La conférencière vedette à l'ouverture de l'événement était Kim Thuy qui a donné une conférence sous le thème **de l'exil à l'épanouissement : quand les détours mènent à l'essentiel !**



Sa conférence était centrée sur les thèmes de la résilience et de la reconnaissance. Avec son humour chaleureux et une profonde humanité, Kim a partagé son parcours unique, relatant son départ de son pays natal, les défis surmontés en chemin, et son installation au Québec. À travers son témoignage, Kim a sensibilisé les participants à l'importance de transformer notre perception des échecs, les considérant non pas comme des fins, mais comme des tremplins vers le succès. Parmi ses phrases clés, elle a insisté sur la notion d'ouverture plutôt que celle d'intégration, expliquant que l'intégration évoque l'acceptation dans un cercle fermé, alors que l'ouverture signifie le partage et l'accueil, des valeurs essentielles pour faciliter l'arrivée et l'épanouissement des immigrants au sein de la société québécoise.



« ...employons l'ouverture au lieu d'intégration pour accueillir les immigrants... »

L'intégration évoque l'acceptation dans un cercle fermé, alors que l'ouverture signifie le partage et l'accueil... »

- Kim Thuy, lors de sa conférence d'ouverture au Grand Rendez-vous SST 2025

Plus de 660 participants et participantes ont pris part au dîner-conférence mettant en vedette Matthieu Proulx, ancien joueur des Alouettes de Montréal, aujourd'hui conférencier, animateur et analyste sportif reconnu, sur le thème **Vers l'excellence collective : les clés de la performance en équipe.**

Lors de son intervention, il a abordé des thèmes essentiels tels que la capacité à optimiser les ressources qui nous entourent, la promotion d'un objectif commun, l'importance du leadership et le rôle de chaque membre au sein d'une équipe. S'appuyant sur son propre parcours et son expérience chez les Alouettes, Matthieu a partagé les points forts et les moins forts de son cheminement, illustrant comment ces apprentissages ont façonné sa vision du travail d'équipe et du succès collectif.



Parmi les moments forts, plusieurs conférences ont capté l'attention, abordant des sujets variés tels que la gestion du stress en milieu de travail, la prévention des risques psychologiques ou encore les nouvelles normes en santé et sécurité.

Plus de 1 100 participants et participantes ont assisté à l'un des 5 ateliers du précongrès et/ou à l'une des 10 conférences du colloque. Les ateliers, animés par des spécialistes de la CNESST et ses partenaires, ont permis aux participants de s'exercer à des simulations réalistes et de mettre en pratique leurs nouvelles connaissances. Collaboration, échanges et apprentissages étaient au rendez-vous!



Nous avons eu l'opportunité de participer à l'atelier portant sur le thème « Comité de santé et de sécurité en action ». Cet atelier a mis l'accent sur la règle de fonctionnement des comités en appliquant l'article 74 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LLST). Gestion des conflits d'intérêts, formation des comités paritaires (CPSS) et la particularité d'entrée en vigueur de la nouvelle loi modernisant la santé et la sécurité au travail étaient parmi des sujets abordés lors de cet atelier.

Un autre atelier à lequel nous avons eu l'opportunité de participer portait sur « La médiation à la CNESST : un atout précieux de résolution efficace et rapide des conflits liés au travail ». Les situations pour lesquelles la médiation est offerte, les avantages de la médiation, le rôle de la personne médiatrice, le déroulement et la préparation des séances ont été discutés lors de cet atelier.

Des rencontres inoubliables

Le Grand Rendez-vous est aussi l'occasion idéale de réseauter et de tisser des liens avec d'autres personnes partageant la même passion pour l'amélioration des milieux de travail. Nous avons eu la chance de discuter avec des intervenants venus de partout au Québec, d'échanger sur nos défis respectifs et de découvrir des initiatives novatrices. Ces moments de partage humain font toute la richesse de ce genre d'événement.

Une expérience à renouveler

Notre participation au Grand Rendez-vous de la CNESST a été non seulement formatrice, mais aussi très motivante. Nous en sommes ressortis avec un bagage d'idées, de contacts et de ressources pour continuer à promouvoir la santé, la sécurité et le respect à Hydro-Québec.

* * *

Devenir membre du Comité santé et sécurité est une belle occasion pour les ingénieurs de s'impliquer activement dans l'amélioration du bien-être au travail. En rejoignant le comité, vous aurez non seulement la chance de contribuer concrètement à la prévention et à la sécurité de vos collègues, mais aussi de participer à des événements d'envergure, comme le Grand Rendez-vous de la CNESST. Ces occasions vous permettront d'élargir vos connaissances, d'échanger avec des experts du domaine et de renforcer votre réseau professionnel tout en jouant un rôle clé pour la santé et la sécurité de tous.

Nous encourageons vivement celles et ceux qui s'intéressent à ces enjeux à participer à la prochaine édition : c'est un rendez-vous que vous ne voudrez pas manquer !

- *Les photos et les informations sont tirés de la page dédiée à l'évènement sur le site ainsi que des communiqués de la CNESST.*

Préparé par les membres du Comité paritaire en santé-sécurité (CPSS) du SPIHQ



TOURNÉE DU BUREAU 2025



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

C'est le 26 novembre qu'a eu lieu le dernier dîner de la tournée du Bureau 2025. Ce fut cette année encore une expérience enrichissante et agréable pour toute l'équipe du Bureau du SPIHQ d'aller à votre rencontre. Nous avons de plus invité les employées de la permanence à nous accompagner pour cette édition. C'est bien souvent Amélie, Ana et Zakia qui sont les premières à vous répondre lorsque vous contactez le SPIHQ et nous trouvons donc important que vous puissiez les rencontrer en personne et qu'elles puissent prendre connaissance de ce que vous vivez comme ingénieurs à Hydro-Québec.

Pendant près de trois mois, nous avons donc parcouru le Québec de Rouyn à Baie-Comeau pour recueillir vos préoccupations et répondre à vos questions. C'est avec un plaisir égal que nous vous avons reçus dans nos bureaux ou encore été accueillis par vous dans votre région. Nous avons de plus réalisé trois séances virtuelles qui ont été, comme à chaque année, très populaires. Ce sont finalement plus de 700 ingénieurs qui ont participé à au moins une des activités offertes.

Nous en avons profité pour faire un retour sur le règlement de notre convention collective survenu plus tôt cette année. Nous avons échangé sur différents articles de la convention qui ont été mis à jour comme ceux touchant la reclassification, les congés ou les mouvements de personnel. Ce fut aussi une occasion de faire des rappels concernant vos conditions de travail et il est gratifiant pour nous de constater qu'à chaque séance, des ingénieurs nous partagent qu'ils en sortent mieux informés sur leurs droits. De plus, les membres présents ont reçu différents objets promotionnels qui sont, comme à chaque année, très appréciés.

On vous invite à partager avec nous vos impressions de la tournée et à nous faire part de vos commentaires via vos délégués ou en nous contactant par courriel. La tournée est depuis longtemps un incontournable et un élément central de notre vie syndicale. C'est, entre autres, ce qui fait que le SPIHQ est un syndicat exceptionnellement près de ses membres et c'est pourquoi l'équipe du Bureau trouve important d'y investir le temps nécessaire à chaque année. Nous visons donc toujours à bonifier cet exercice et sommes ouverts aux suggestions qui nous permettraient de rejoindre encore plus de membres. De notre côté, ce fut un réel plaisir d'aller à votre rencontre, au bonheur de vous retrouver lors de l'édition 2026!





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



DES NOUVELLES DE VOTRE COMITÉ GRIEFS



PAR **RENAUD
HOULD, ING.**
Responsable du
comité Griefs et
délégué syndical

Les lecteurs les plus assidus du journal L'écho vont probablement constater que cet article ressemble étrangement à mon article intitulé « Des nouvelles de votre comité griefs » de l'édition printemps 2022. Dans cet article, je vous avais présenté la sentence arbitrale sur l'une des clauses de l'article 15 qui encadre les règles applicables à la suite d'un mouvement de personnel et plus particulièrement l'interaction entre l'article 15.16.6 et l'appendice C.

En 2025, nous avons obtenu une nouvelle sentence arbitrale qui précise encore une fois les règles applicables lors de l'assignation temporaire d'un employé permanent. Ainsi, la première partie de mon article concernera la 1re décision rendue en lien avec un grief déposé en 2013 et la seconde cette deuxième décision rendue dans le cadre d'un grief logé en 2021.

Selon l'article 15.16.6, l'ingénieur permanent qui obtient un poste temporaire à plus de 48 km d'un quartier général peut se prévaloir de l'une des trois conditions suivantes :

- Régime d'indemnités de déménagement (RID) de l'employé réaffecté géographiquement et ce, à l'aller et au retour (s'il rencontre les conditions d'admissibilité du régime) ;
- Une indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'appendice C « Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage », paragraphe 2.1, « lorsque l'employé a l'obligation de découcher » ;
- Le remboursement des dépenses raisonnables encourues au cours du déplacement lorsque l'employé n'a pas l'obligation de découcher.

Le premier grief auquel nous faisons référence a été déposé à la suite d'un litige entre le Syndicat et Hydro-Québec concernant l'application du paragraphe 9 de l'appendice C quand l'ingénieur permanent choisit l'indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à l'Appendice C.

Pour votre information, le paragraphe 9 de l'appendice C se lit comme suit :

« L'employé en voyage, à l'intérieur du Québec, peut retourner à son domicile aux frais de la Direction, à toutes les deux (2) fins de semaine. Au choix de la Direction, il voyage à l'intérieur ou à l'extérieur de son horaire de travail ».

De la décision rendue le 10 janvier 2022, nous avons quatre (4) aspects importants à vous partager.

1. L'INTERPRÉTATION DE LA CLAUSE 15.16.6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET L'APPLICATION DU PARAGRAPHE 9 DE L'APPENDICE C.

Pour le Syndicat, le paragraphe 9 de l'appendice C s'applique lorsque l'ingénieur opte pour l'indemnité hebdomadaire prévue à la clause 15.16.6. Le Syndicat a appuyé sa position avec l'existence d'une conduite du passé et particulièrement où il y a eu des accueils de griefs pour des dossiers similaires.

L'arbitre dans sa décision arrive toutefois à la conclusion que la référence à l'appendice C de l'article 15.16.6 vise à prévoir une indemnité hebdomadaire spécifique pour l'employé qui choisit de ne pas déménager lors d'une affectation temporaire. L'appendice C et notamment le paragraphe 9, s'applique quant à lui à une situation différente, soit celle de l'employé en voyage.

Maître Yves Saint-André résume dans sa sentence que « le paragraphe 9 de l'appendice C s'applique spécifiquement à « l'employé en voyage ». Ce qui n'est pas le cas de l'employé permanent visé par la clause 15.16.6 de la convention collective. Ce dernier n'est pas en voyage lors de son déplacement entre son domicile et son nouveau quartier général. »

Il poursuit en disant : « Ainsi, je suis d'avis que la référence au paragraphe 2.1 de l'appendice C mentionnée à la clause 15.16.6 n'a pas pour effet d'entraîner l'application du paragraphe 9 de cet appendice. »

2. L'APPLICATION DE L'ARTICLE 15.16.6 LORS D'UNE AFFECTATION TEMPORAIRE

Malgré cette décision défavorable, la bonne nouvelle pour le Syndicat est que la Direction ne peut pas priver nos ingénieurs du versement de cette indemnité hebdomadaire lorsqu'ils sont en vacances, en congé sans solde ou absents du travail en vertu du RSS (l'appendice B).

3. LE DÉLAI ENTRE LE DÉPÔT DU GRIEF EN 2013 ET L'ARBITRAGE EN 2021 (DOCTRINE DES LÂCHES)

Avant de demander à l'arbitre de se prononcer sur l'interprétation de la clause 15.16.6 et l'appendice C, Hydro-Québec a tenté de s'opposer à la recevabilité du grief en utilisant la doctrine des lâches pour faire annuler le grief. La doctrine des lâches est un principe de justice qui porte sur le délai déraisonnable dans les procédures qui cause un préjudice au défenseur. Dans ce dossier, il y a eu un long délai entre le dépôt du grief en 2013 et l'arbitrage qui a débuté en 2021.

Le SPIHQ a toutefois le pouvoir d'établir le calendrier d'arbitrage de ses griefs ce qui permet d'en prioriser certains au lieu de les présenter selon l'ordre d'ancienneté. Le SPIHQ a établi l'ordre général de priorité suivant :

- Griefs de congédiement,
- Griefs de harcèlement,
- Griefs syndicaux ou de portée générale (interprétation d'une clause de la Convention collective),
- Griefs collectifs,
- Griefs individuels.

Maître Yves Saint-André indique dans sa sentence que « L'Employeur semble nettement s'accommoder de ces délais en laissant à la partie syndicale le soin de gérer le calendrier des arbitrages » et que « la représentante de l'Employeur, témoigne qu'il n'y a rien d'anormal et que cela est conforme à la pratique établie ». Il faut souligner que le calendrier d'arbitrage établi chaque année est limité par la disponibilité des procureurs patronaux, syndicaux et des différents arbitres.

Concernant la doctrine des lâches, Me Saint-André rejette la demande d'irrecevabilité du grief ce qui lui a permis de rendre sa décision sur le fond du litige.

Cette conclusion est importante pour le Syndicat, car elle permet de continuer d'arbitrer les griefs selon l'ordre de priorité qu'il s'est établi. Nous sommes le seul syndicat chez Hydro-Québec à fonctionner de cette façon.

4. L'ACCUEIL D'UN GRIEF PAR LA DIRECTION

Dans ce dossier, le Syndicat a déposé une preuve concernant l'accueil de griefs similaires à celui plaidé devant Me Saint-André. L'arbitre a conclu que malgré le courriel du procureur d'Hydro-Québec affirmant que la Direction a accueilli deux griefs de 2005 et de 2009, l'employeur ne reconnaît pas l'application du paragraphe 9 de l'appendice C lors d'une assignation temporaire. Selon l'arbitre, il s'agit d'un acquiescement ponctuel qui peut être motivé par une multitude de raisons. Ainsi, le Syndicat a pris la décision que dorénavant il devra toujours demander à un arbitre de donner acte à une entente intervenue.

L'INTERPRÉTATION DE LA NOTION DE DÉCOUCHER

Abordons maintenant le nouveau grief logé en 2021 et qui a été arbitré dès 2021. Ce litige entre le Syndicat et Hydro-Québec concerne l'application du paragraphe 9 de l'appendice C quand l'ingénieur permanent choisit l'indemnité hebdomadaire équivalente à 3,5 fois l'indemnité quotidienne prévue à ce dernier.

Dans la décision rendue le 20 mai 2025, nous avons un aspect important à vous partager. Cette fois, c'est la définition du terme « découcher » qui était contestée par l'employeur, car l'employé possédait une résidence secondaire à proximité de son affectation temporaire.

Pour le Syndicat, l'indemnité est un montant forfaitaire qu'Hydro-Québec est tenue de verser, car l'affectation temporaire est située à plus de 48 km du quartier général du dernier poste permanent de l'employé et parce que la résidence principale de l'employé ne se situe pas à proximité de cette affectation. Ce dernier doit alors conserver sa résidence principale, car il devra y retourner à la fin de son affectation. L'employé doit donc découcher pour effectuer sa prestation de travail.

Pour Hydro-Québec, le fait que l'employé ait une résidence secondaire à proximité de l'affectation temporaire fait en sorte qu'il n'a pas à découcher pour effectuer sa prestation de travail et par conséquent qu'il n'a pas droit à l'indemnité.

Dans la sentence arbitrale de 2025, Me Saint-André commence par faire référence à la jurisprudence existante qui concerne Hydro-Québec. Il cite 2 affaires entre le SCFP-1500 Métiers et Hydro-Québec datant de 1979 et de 1989 où les arbitres Me Cossette et Me Blouin établissent la notion de « découcher ».

- En premier lieu, l'arbitre Cossette interprète le mot « découcher » : « il veut manifestement signifier que l'employé couche à l'endroit où il est envoyé travailler, ou, tout le moins, dans les environs immédiats. »
- En deuxième lieu, l'arbitre Blouin établit un lien entre la notion de découcher et le concept de domicile : « Nous croyons en effet que l'employé en voyage est celui qui est contraint de coucher ailleurs qu'à son domicile et que c'est parce que l'employeur estime qu'il en sera effectivement ainsi qu'il accepte de payer les frais encourus ou une indemnité compensatoire. Il y a donc deux éléments d'analyse dans la notion de découcher. Outre celle du fait de découcher, il y a celle du domicile. Cette dernière notion est un concept bien connu en droit. Il s'agit du lieu habituel et principal où une personne demeure. Cette notion ne doit pas être confondue avec des concepts avoisinants tels ceux de résidence, lieu de séjour, etc. »

Dans sa sentence arbitrale, Me Saint-André poursuit en disant : « Le fait que le plaignant ait habité une résidence secondaire pendant la durée de l'affectation temporaire ne permet pas de conclure qu'il n'avait pas une obligation de découcher. »

L'arbitre continue en écrivant : « L'obligation de découcher s'évalue en fonction du domicile du salarié. La décision de l'arbitre Blouin démontre que l'obligation de découcher n'est pas évaluée de façon subjective en considérant une multitude de lieux. En application de la clause 15.16.6 de la convention collective, il y a un repère et il s'agit du domicile du salarié. La ou les résidences secondaires d'un salarié ne sont pas des éléments à considérer pour déterminer s'il y a obligation de découcher. »

L'arbitre donne donc raison au Syndicat et ordonne à Hydro-Québec de verser l'indemnité à l'employé.

Pour conclure, si le sujet vous intéresse, je vous invite à consulter la section Document/Sentences arbitrales du site internet du SPIHQ pour le détail des dernières sentences arbitrales reçues par le Syndicat. <https://spihq.qc.ca/document/categorie/sentencesarbitrales>

Nos 6 réponses à vos questions sur l'assurance habitation



Quand vient le temps de magasiner votre assurance habitation, est-ce que quelques hésitations vous freinent dans votre élan? On vous rassure: tout ça est bien normal!

Voici 6 de vos questions et nos réponses.

1. Est-ce que j'ai les bonnes protections?

Oui, le prix de votre **assurance habitation** est important. Mais une couverture qui correspond à vos besoins, encore plus!

Et pour le savoir, parlez à votre assureur lors de votre soumission. Examinez tous les angles comme la valeur de vos biens. Toujours très pratique pour déterminer le montant pour remplacer vos biens en cas de dommages.

Ensuite, comparez les protections similaires.

2. Est-ce que je peux choisir mes protections?

Dans bien des cas, vous pouvez faire augmenter la valeur maximale pour couvrir certains objets, par exemple:

- bijoux
- collections
- instruments de musique

Selon votre région, vous pourriez aussi avoir une protection plus complète contre les **dégâts d'eau** causés par les refoulements d'égout, une pluie abondante ou l'eau du sol.

3. Est-ce que tout est couvert par mon contrat d'assurance?

La plupart des scénarios sont couverts par votre **assurance habitation**. Toutefois, les contrats comportent des exclusions et des limitations.

Des exemples?

- Les piscines et les spas ne sont pas inclus dans les contrats de base d'assurance habitation.
- Les inondations ne sont pas couvertes par un contrat de base.
- L'assurance de base couvre les sinistres causés par un incendie, une explosion ou un dégât de fumée après un tremblement de terre.

Pour connaître les exclusions et les limitations de votre contrat (et aussi ce qui est inclus), lisez-le attentivement.

4. Est-ce que je paie trop cher?

Il s'agit d'une inquiétude légitime en ces temps d'**inflation**! Votre assureur tiendra compte de plusieurs **critères pour fixer le prix de votre assurance** afin qu'il soit juste.

Lors de votre soumission d'**assurance habitation**, vous pourriez aussi profiter de rabais:

- en combinant vos **assurances auto** et habitation
- en étant membre d'un ordre professionnel ou d'une association

5. Comment ça se déroule si je fais une réclamation?

Voici les 4 étapes :

1. Demande de réclamation : vous appelez votre assureur pour lui donner tous les détails du sinistre.
2. Analyse de votre demande : votre assureur vérifie si les dommages sont couverts par votre contrat d'assurance et s'il peut aller plus loin avec votre réclamation.
3. Évaluation des dommages : votre assureur estime combien il en coûtera pour réparer ou remplacer tous les dommages à votre demeure (s'ils sont admissibles).
4. Versement de l'indemnité : la partie la plus agréable (avouons-le!).

6. Est-ce que je vais payer plus cher au renouvellement?

Pour éviter que le prix de votre **assurance habitation** soit revu à la hausse, voici quelques trucs:

- Augmentez le montant de votre franchise.
- Revoyez vos protections avec votre assureur.
- Dressez l'inventaire de vos biens, mais surtout maintenez-le à jour.
- Signalez tout changement qui s'est déroulé au cours de la dernière année :
 - sous-sol fini
 - rénovations qui augmentent la valeur de votre demeure
 - prêt hypothécaire complètement remboursé
 - installation d'un système d'alarme relié à la centrale
 - etc.

Pour un magasinage en toute simplicité

Vous avez d'autres questions à propos de votre prochain contrat d'**assurance habitation**? Appelez votre assureur.

beneva

**Les gens
qui protègent
des gens**

**ASSURANCE
HABITATION**

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

ASSURANCES 2025-2026

PRÉSENTATION D'HYDRO-QUÉBEC



PAR **SÉBASTIEN**

GUILLON,

ING., M. SC.

Responsable du comité

Gestion du Fonds d'éventualité,

membre du comité

Avantages sociaux, délégué substitut

et Administrateur

Le 11 novembre dernier, Hydro-Québec nous a présenté le bilan des régimes suivants :

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

Rappelons que les montants des assurances Hydro-Québec sont basés sur les bilans financiers des dépenses réelles et des cotisations. Elles permettent d'établir les taux de cotisations de l'année 2026 comme indiqué dans le résumé. Cette année il faut aussi tenir compte d'un nouveau contexte.

Résumé des augmentations pour 2026

En résumé, en 2026, la majorité des tarifs, excepté celui de l'AVCB et le RPS, sont augmentés par rapport à 2025. En effet, les hausses de tarifs en 2026, selon les types d'assurances, seront :

- Médicaments, hospitalisation, santé et frais médicaux : + 8 %
 - C'est la même augmentation qu'en 2024 et 2025
- Frais dentaires, paramédicaux et visuels : + 11,5 %
 - En détails : + 15 % dentaires, + 5 % paramédicaux, +25 % visuels
- Assurance vie de base (AVCB) : + 0 %
- Assurance vie complémentaire (AVCC) : + 5 %
- Régime de protection salariale (RPS) (pour les temporaires) : - 8,1 %

Notez que la tarification détaillée pour 2026 est disponible sur le site du SPIHQ.

Nouvelle entente – Majorations et ajustements

Les cotisations 2026 s'inscrivent dans le contexte du renouvellement de la convention collective où des montants ont été majorés et des assurances supplémentaires, à vos frais, vous sont maintenant accessibles.

Nous, adhérents et HQ, payons¹ et cotisons principalement ce que nous dépensons en plus des frais de l'assureur et la taxe. Les clauses principales de nos assurances sont restées très similaires, simplement, elles ont été principalement arrimées selon les dernières réglementations et ajustées à l'environnement d'aujourd'hui.

Pour les récents membres, si vous comparez vos assurances personnelles directement avec celles d'Hydro-Québec, vous risquez de commettre des erreurs de compréhension, car il y a de grandes différences entre les deux. Les assurances à Hydro-Québec se distinguent à bien des égards. Pour un article pédagogique sur le sujet, voir un article de L'Écho du printemps [2022](#) intitulé "Assurances HQ vs Privées : que de différences".

¹ Rappel : les contributions des employés et d'Hydro-Québec sont clairement indiquées dans le tableau de tarification 2026 déposé sur le site du SPIHQ.

Création d'un nouveau régime d'assurance collective pour près de 3 459 non-syndiqués

Les non-syndiqués ont un nouveau régime d'assurance collective (voir l'intranet <https://www.hydroquebec.com/avantages-sociaux/non-syndiques/>) spécifique à eux et, pour la première fois depuis plus de 25 ans, différent des syndiqués. Ils ne font plus partie du régime d'assurance associé aux membres du SPIHQ comme par le passé. Ainsi, environ 3 459 (≈ 6 606 - 3147) personnes ont rejoint ce nouveau régime.

Il y a plusieurs capsules vidéos pédagogiques qui présentent le fonctionnement de leur régime d'assurance. Par exemple, sur celle intitulée Assurances [101](#) vous trouverez la phrase suivante : « *Au final, un bon régime, c'est pas celui qui couvre tout, tout le temps. C'est celui qui trouve le bon équilibre entre les soins couverts et des coûts raisonnables pour tous* ». D'autres portent sur les grandes nouveautés que sont le [compte](#) santé, le compte [mieux-être](#) et les [crédits](#) flexibles de ce régime. En effet, un montant minimal de 500 \$ est déposé dans un compte santé et peut être utilisé pour différents services de soins (à répartir entre lunettes, béquilles, massothérapeute ou dans un compte bien-être, etc). Il y a aussi des options.

Côté [médicaments](#), la principale disposition est que l'employé paie lui-même les premiers 1 000 \$ de médicaments et par la suite le régime paie 100 %.

Pourquoi ce changement ? À vrai dire les explications sont plutôt nébuleuses. Selon le site, la réponse à la question Pourquoi offrir ce régime ? est « *C'est dans une volonté de contribuer à votre bien-être et au maintien de votre santé que nous offrons un **régime flexible** d'assurance collective conçu **pour répondre à vos besoins*** ». Pas vraiment éclairant sur les véritables raisons.

Type d'arrangement financier - assurances Hydro-Québec vs vos assurances personnelles

Si nous revenons aux assurances qui s'appliquent aux membres du SPIHQ. Durant la rencontre, il nous a été rappelé les trois arrangements financiers possibles au niveau des assurances, soit trois ententes possibles entre assurés et assureurs. Alors que vos assurances personnelles sont **pleinement assurées**, celles avec Hydro-Québec sont du type **rétention bilatérale**. Il y a un troisième type qui est **l'auto-assuré**.

Différences	Pleinement assuré	Rétention (unilatérale ou bilatérale)	Auto assuré
Risque financier	Assumé en totalité par l'assureur	Partage du risque entre HQ et l'assureur	Assumé en totalité par le preneur
Surplus/déficit	Appartient à l'assureur	Unilatérale : Surplus à HQ mais déficit à l'assureur Bilatérale : Surplus/déficit appartient à HQ	Preneur paie le coût réel (réclamation + frais)
Autres points		Comptabilisation via des rapports financiers	Assureur s'occupe des services administratifs seulement
Exemples HQ	RPS (régime de protection salariale)	Bilatérale HQ : <ul style="list-style-type: none">• AVCB et AVCC• Assurance Santé• Assurance voyage	

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

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

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

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

Analyse de renouvellement

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

Primes futures = réclamations projetées + frais admin. + taxes

Les **primes futures** sont les tarifs futurs à appliquer, ici en 2026, et servent à couvrir les réclamations projetées (les dépenses prévues) et les frais ainsi que les taxes. Les **réclamations projetées** (les dépenses projetées) sont basées sur les résultats de l'expérience passée sur plusieurs années, les réserves accumulées (à HQ), le niveau d'inflation, l'utilisation des assurés, la mise en commun des dépenses de chacun et la démographie des assurés. Les **frais administratifs** tiennent compte de l'administration du régime, le niveau de risque et de profit ainsi que la **taxe** applicable (9%) sur les primes.

Régime collectif d'assurance maladie, hospitalisation et santé

En 2026, hausse générale prévue de 8 % pour les médicaments, hospitalisations, psychologues, psychiatres et autres frais médicaux ainsi qu'une hausse moyenne de 11,5 % pour frais paramédicaux, dentaires et visuels. Le taux annuel de prime applicable en 2026 des modules bonifié et enrichi pour l'assuré aura une hausse annuelle entre 0 \$ et +283,62 \$, selon le type de protection (individuelle, monoparentale, couple ou familiale).

Portrait des participants

Rappelons que pour les ingénieurs, les protections d'assurances santé sont divisées en trois modules. Le module de base, dans lequel Hydro-Québec assume le coût entier, et les modules bonifié et enrichi dans lesquels les employés contribuent. L'excédent de 114 % (selon la nouvelle convention collective et non plus anciennement 107 %) du coût du module de base est assumé par l'employé pour les modules bonifié et enrichi.

Lors de la rencontre, le portrait « participants non SFCP » comprenant les catégories constables, ingénieurs et scientifiques (excluant dorénavant les 3 459 non syndiqués) selon les modules est le suivant :

Modules	Base	Bonifié	Enrichi	Non-participant	Total
Participants non SFCP	515	703	1734	195	3 147
Pourcentage	16,4 %	22,3 %	55,1 %	6,2 %	100 %

La vaste majorité (82,6 %) des participants non SFCP optent pour les modules enrichi ou bonifié.

Le nombre total de tous les participants au régime est autour de 38 339 en 2025. Les employés représentent 47,07 % et les retraités 52,93 % en 2025. L'absence des non-syndiqués fait augmenter la proportion de retraités.

Nous allons présenter les résultats des ententes financières qui s'appliquent aux ingénieurs, soit l'entente financière 1 et l'entente financière 2. L'assurance voyage, entièrement à la charge de l'employeur, n'est pas discutée sinon que le coût augmente en 2026.

Bilan couverture générale santé : hausse de 8 % pour 2026

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

Le surplus cumulé du régime est de 20,18 M\$ au 31 décembre 2024 soit de 22,21 % des primes payées durant cette année-là. Il est projeté de diminuer et d’atteindre 15,25 M\$ au 31 décembre 2025. Cela représentera 15,57 % de la prime annuelle prévue en 2025.

L’analyse du renouvellement indique un ratio d’expérience projeté pour 2026 de 109,1 % ce qui indique que les dépenses seront plus fortes que les revenus de +9,01 %. Compte tenu d’une prévision de déficit projeté pour l’année 2025 de 4,9 M\$, un peu plus élevé que le déficit de la fin de l’année de 2024 qui était de 4,6 M\$ et de la diminution du coussin provenant du surplus cumulé, Hydro-Québec considère qu’il est plus prudent d’augmenter les tarifs. Une hausse de prime de 8 % sera donc appliquée pour l’année 2026 tout comme pour les années 2025 et 2024. Par rapport à la projection de + 9,1 %, Hydro-Québec cherche ainsi à éviter d’épuiser trop rapidement le surplus accumulé.

Frais paramédicaux, dentaires et visuels : hausse de 11,5 % en 2026

Ces frais divers sont représentés sous l’**entente financière numéro 2**. Le surplus cumulé au 31 décembre 2024 est de 3,49 M\$ soit de 47,3 % des primes payées durant cette année-là. Il est projeté d’atteindre 2,26 M\$ pour le 31 décembre 2025, soit près de 28 % de la prime annuelle prévue en 2025.

L’analyse du renouvellement indique un ratio d’expérience projeté pour 2026 de 119,9% ce qui indique que les dépenses seront plus élevées que les revenus de +19,9 %. Malgré le surplus cumulé très élevé de 47 % de la prime en 2024, et une réduction à 28 % des primes projetés pour l’année 2025, Hydro-Québec par prudence, face des projections plutôt élevées de +19,9 %, augmente les tarifs malgré tout, de 11,5 % pour l’année 2026.

Tarification annuelle de base de l’assurance santé pour 2026

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

Module	Type	Hausse 2026 (pour ing.)	Tarif 2026 (pour ing.)	Tarif 2026 (pour HQ)
Base	Individuelle	S.O.	0 \$	1 288,75 \$
	Familiale	S.O.	0 \$	3 027,26 \$
Bonifié	Individuelle	21,58 \$	419,38 \$	1 469,17 \$
	Familiale	101,73 \$	1 391,07 \$	3 451,08 \$
Enrichi	Individuelle	106,12 \$	1 045,33 \$	1 469,17 \$
	Familiale	283,62 \$	2 737,05 \$	3 451,08 \$

Par exemple, pour la tarification individuelle, la hausse annuelle varie entre +0 \$ et +106,12 \$ selon le module. Pour les modules bonifié et enrichi, le taux annuel augmente, pour 2026, entre +21,58 \$ à +283,62 \$.

La contribution d’Hydro-Québec augmente à la suite de la hausse de l’entente financière numéro 1. Rappelons que la contribution d’Hydro-Québec dans les modules bonifié et enrichi correspond à 114 % du coût du module de base. Comme l’entente numéro 1 augmente en 2026, la contribution d’Hydro-Québec est ainsi haussée en 2026. Elle était restée constante depuis 2020 jusqu’à 2024 avec une hausse de +8% similaire à 2025 et 2026.

Historique de la tarification

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

Année	Couverture Générale (no 1)	Frais paramédicaux, dentaire et vision (no 2)
2026	8 %	11,5 %
2025	8 %	2 %
2024	8 %	6,8 %
2023	0 %	-11,1 %
2022	0 %	9,9 %
2021	0 %	-5 %
2020	0 %	0 %
2019	10 %	2,9 %
2018	5 %	5,5 %
2017	0 %	11,9 %
2016	9 %	7,8 %
2015	2 %	5,5 %
2014	9 %	7,8 %
Moyenne annuelle	4,54 %	3,16 %

Des prévisions 2026 sont publiquement disponibles. Aon indique une augmentation de 6,9 % et plus pour le Canada. Mercer Marsh Benefits indique une augmentation de 8,6 %. Comme à l'habitude, l'incertitude économique et les risques d'inflation rendent l'exercice de prévision difficile.

Cette année, les augmentations de cotisation de 8 % à 11,5 % d'Hydro-Québec se retrouvent soit à l'intérieur, pour l'entente no 1, ou soit supérieure, pour l'entente no 2, aux prévisions 2026 (6,9 à 8,6 %) ce qui est plutôt inhabituelle de sa part. Il faut aussi rappeler que la nouvelle convention bonifie les couvertures et que les employés non-syndiqués ne sont plus dans ce régime.

Régime d'assurance vie collective de base (AVCB)

Il n'y aura pas d'augmentation pour le régime de base AVCB en 2026. Le taux par période de paie en 2026 restera pour l'option A de 7,10 \$, pour l'option B de 14,19 \$ et pour l'option C de 21,28 \$.

Le surplus cumulé du régime est de 4,2 M\$ au 31 décembre 2024. Il est projeté d'augmenter et d'atteindre 2,5 M\$ au 31 décembre 2025. Cela représentera 9 % de la prime annuelle de 2025.

Dans l'analyse de renouvellement d'Hydro-Québec, sa projection d'expérience sur les sept dernières années indique aucun déficit prévisible. Considérant que le surplus est adéquat, Hydro-Québec n'augmente donc pas le taux en 2026 pour l'AVCB.

Régime d'assurance vie collective complémentaire (AVCC)

Augmentation de 5 % sur la cotisation au régime d'AVCC en 2026. Le taux par période de paie par 1 000 \$ d'assurance en 2026 varie selon l'âge. Par exemple, pour les 45-49 ans, il passe de 0,0250 \$ à 0,0262 \$ pour un homme et de 0,0145 \$ à 0,0159 \$ pour une femme. Le coût additionnel pour les personnes à charge passe de 0,14 \$ à 0,15 \$.

Ce régime est offert jusqu'à l'âge de 65 ans. La majorité des assurés sont dans l'option jusqu'à trois fois le salaire. Il est important de noter que l'AVCC s'applique conjointement² avec l'AVCB.

Le surplus cumulé du régime est de 4,16 M\$ au 31 décembre 2024. Il est prévu un surplus cumulé de 2,06 M\$ au 31 décembre 2025. Cela représente un surplus de 40 % de la prime annuelle. C'est un niveau de surplus élevé et bien au-delà du niveau requis.

Quant à l'analyse du renouvellement, le résultat d'expérience des 7 dernières années indique que l'indice de perte avec frais se situe à 114,2 %. Cela signifie que les entrées d'argent prévues sont inférieures aux sorties, favorisant une augmentation de cotisation. Toutefois, ce régime affiche une certaine variabilité des montants de réclamation, tributaire du nombre fluctuant de décès. Un surplus cumulé entre 25 et 50 % est habituellement recherché. Cette année, l'indice étant plutôt élevé et en sachant les surplus importants le tarif augmente de 5 % en 2026.

² Le montant versé dans le cadre de l'AVCC se fait en déduisant le montant provenant de l'AVCB

Régime de protection salariale : baisse de -8,11 % en 2026

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

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

En 2026, il y aura une baisse de -8,11 %, à la suite des discussions entre Hydro-Québec et l'assureur privé. Elle est basée sur une analyse de crédibilité d'Hydro-Québec et l'établissement d'hypothèses et estimations communes avec l'assureur pour établir un portrait approprié à la population propre des employés d'Hydro-Québec. En 2026, le taux de primes en pourcentage du salaire de base par période de paie passera de 0,868 % à 0,798 % à 0,868 % pour les prestations non indexées et de 0,988 % à 0,908 % pour les prestations indexées, soit une diminution estimée de l'ordre de -2,35 \$ à -2,68 \$ par paie (sur un salaire de 80 k\$). L'impact financier de cette baisse reste très modeste, c'est un petit plus à prendre.

Information sur les remboursements payés par type de soins

Pour le groupe incluant les employés non syndiqués, les ingénieurs, les scientifiques et les constables, les types de soins les plus communs, entre juillet 2024 et juin 2025, dans le **module enrichi** sont les médicaments (57,3 %), les soins dentaires (16,3%) et les frais de psychologues, psychothérapeutes et psychiatres (5,4 %). Les soins paramédicaux combinés (chiropraticiens, physiothérapeutes, massothérapeutes et autres professionnels) représentent 11,4 % des prestations payées.

Pour le même groupe d'employés ayant le **module bonifié**, les types de soins les plus communs sont les médicaments (66,2 %) et les frais de psychologues, psychothérapeutes et psychiatres (8,1 %). Les soins paramédicaux combinés (chiropraticiens, physiothérapeutes, massothérapeutes et autres professionnels) représentent 13,5 % des prestations payées.

Employés

Au niveau des médicaments les plus consommés, les classes thérapeutiques les plus importantes pour les employés, pour l'année 2024, selon les montants admissibles, sont :

1. Polyarthrite rhumatoïde (11,6 %)
2. Affections de la peau (7,3 %)
3. Dépression (7,2 %)
4. Diabète (6,5 %)
5. Fibrose kystique (6,1 %)
6. Gastro-intestinaux/ulcères (5,9 %)
7. Cancer (4,7 %)
8. Hypertension (4,1 %)
9. Asthme/MPOC (4,0 %)
10. TDAH (3,9 %)
11. Sclérose en plaques (3,9 %)
12. Cholestérol (3,1 %)

Par rapport à l'année passée, la nouveauté est l'apparition dans le top 3 des Affections³ de la peau, passant de la cinquième à la deuxième position. Il a eu pour effet de décaler l'ordre habituel, suivies de dépression et du diabète.

Au niveau du nombre de réclamations, les classes thérapeutiques les plus importantes pour les employés, en 2025, les positions sont :

1. Dépression (12,0 %)
2. Hypertension (11,0 %)
3. Gastro-intestinaux /Ulcères (7,8 %)
4. Anti-inflammatoire (7,2 %)
5. Cholestérol (6,5 %)
7. Diabète (5,6 %)
8. Antibiotiques/Anti-infectieux (4,3 %)

³ Une affection de la peau, ou dermatose, est un problème qui affecte la peau, les cheveux ou les ongles, se manifestant par des symptômes variés comme des rougeurs, démangeaisons ou des plaques. Les causes peuvent être diverses, incluant des infections (bactériennes, virales), des inflammations (comme l'eczéma ou le psoriasis), des allergies, des maladies auto-immunes ou des facteurs génétiques ou environnementaux.



Concrètement, la dépression représente près de 38 233 réclamations. En terme plus parlant, regardons par rapport au nombre d'employés, disons 23 280 (fin 2024), c'est presque 1,64 réclamations par employés. C'est aussi près de 3 902 réclamants (soit 16,7 % de la population HQ) et près de 1,8 M\$ de montant admissible. La santé psychologique au travail est loin d'être un sujet négligeable.

Il est plus que bienvenu que certaines [dispositions](#) de la << Loi [27](#) >>, adoptée à l'Assemblée Nationale en 2021, soient entrées en vigueur << *imposant de nouvelles obligations aux employeurs québécois en matière de santé psychologique au travail. Désormais, les employeurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour identifier, évaluer et éliminer les risques psychosociaux liés au travail*>>. Le [site](#) web de la CNESST présente clairement les risques psychosociaux liés au travail.

Conclusion

En terminant, sur le site du SPIHQ, dans la section réservée aux membres, sous l'onglet comité Avantages sociaux, vous avez accès à la grille des tarifs 2026. Le site de l'assureur et l'expérience client à Beneva se sont bonifiés. Vous y trouverez les déductions d'assurance exactes qui seront appliquées sur votre paie. Comme d'habitude, nous remercions les présentateurs pour toutes les informations présentées et leurs réponses à nos questions. Il est important de souligner l'importance de la présentation annuelle d'Hydro-Québec sur les assurances pour tous les membres.

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

CALENDRIER DE FORMATION SPIHQ

Voici le calendrier des formations prévues en 2026 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
27 janvier 2026	Plan de formation	Comité Formation
Printemps	Assurances	Comité Avantages sociaux
Printemps	Congés	Comité Avantages sociaux ou Bureau
À venir	Niveau III à IV	Comité Reclassification
À venir	Rappel au travail	Bureau

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



Nos bureaux seront fermés du 24 décembre 2025 au 2 janvier 2026 inclusivement.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

Du 7 OCTOBRE 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.

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

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

L'édition de l'été de L'Écho a été déposée sur notre site Web en juin. Le Syndicat envoie un message pyramidal annonçant son dépôt que vous transfère votre délégué, n'hésitez pas à réagir à nos articles, il pourra partager vos commentaires en conseil syndical pour que tous les autres délégués en profitent.

Le calendrier des formations prévues se trouve dans chaque publication de L'Écho (site Web du SPIHQ, section publique Nouvelles). La formation des membres est un des objectifs qui s'étale tout au long du plan stratégique du SPIHQ, le comité CFS s'implique dans ces tâches de formation aux militants et membres.

La page Facebook du SPIHQ compte maintenant 1 009 membres, avec plus de 2 800 membres il en manque quelques-uns!

FORMATION

Annie-Claude Thériault, ing. (responsable)
Keyvan Maleki, ing.
Siham Lotfane, ing.
Alba Pinto, ing.

Le comité est intervenu pour mener au règlement du grief collectif déposé à la suite de plusieurs refus du plan de formation déclarés au printemps 2024. Le règlement de ce grief a été signé en avril 2025 et les ingénieurs impliqués ont pu assister aux formations qu'ils souhaitaient. Un message pyramidal pour rappeler de compléter les formations du cycle 2024-2025 et au besoin mettre à jour le plan de formation a été transmis aux membres.

Le comité est également en communication avec les RH et la DDC pour organiser un midi-conférence durant l'automne 2025, dans le but de guider les membres pour la préparation du prochain plan 2026-2027.

NOMINATION

Patrice Blais, ing. (responsable)
Sofiane Abada, ing.
Cherif Belkalem, ing.
Benoit Dionne, ing.
Sébastien Filteau-Gingras, ing.

Depuis le début de l'année 2025, il y a eu 20 rencontres paritaires du comité Nomination des ingénieurs(es) (CNI). Lors de ces rencontres, nous avons traité un total de 198 postes permanents, 251 postes temporaires, 25 affectations temporaires de moins de six mois, 66 charges d'équipes et 1 poste relève (art.15.07). Il y a 165 postes permanents qui ont été comblés à l'interne vs 33 qui ont été comblés à l'externe et il y a 129 postes temporaires qui ont été comblés à l'interne vs 122 qui ont été comblés à l'externe.

Les premiers postes selon 15.07 (postes requérant peu d'expérience) ont été présentés au CNI en septembre, ce qui veut dire que la Direction devra permanentiser l'équivalent en ingénieurs temporaires ou afficher des postes permanents qui priorisent les employés temporaires.

Nous sommes toujours en attente des affichages de postes avec QG multiples où le candidat retenu pourra choisir le QG de son choix parmi les QG offert.

RECLASSIFICATION

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

Ne pas oublier, pour ceux prévoyant déposer leur dossier niveau III avec déclencheur en date du 1er janvier 2026, vous devez signifier par écrit votre intention avant le 31 décembre (art. 17.05.1). Pour les ingénieurs niveau I, vérifiez votre admissibilité à déposer un dossier niveau 2 pour 2026 (art. 17.03). Pour toutes questions concernant la reclassification, n'hésitez pas à communiquer avec votre comité au reclassification@SPIHQ.qc.ca



SANTÉ ET SÉCURITÉ

Keyvan Maleki, ing. (responsable)

Gilles de Gonzague, ing.

Benoît Falardeau, ing.

Marc Laprise, ing.

Alandre Magloire, ing.

Le Comité a réussi à sensibiliser la Direction quant aux roulottes temporaires contaminées par la moisissure. Les efforts du comité ont abouti au changement de ces roulottes par les nouvelles roulottes. Par ailleurs, concernant le dossier de l'eau potable, le comité a été informé des démarches de l'entreprise pour identifier les sites sans eau potable où l'installation de pancartes a été effectuée. Le comité invite les membres à communiquer rapidement les cas problématiques non conformes à leur délégué afin d'en informer le comité. Le dossier des chemins

forestiers demeure un sujet actif pour le comité. Nous invitons également les membres à consulter la page intranet dédiée à ce sujet, à se renseigner sur le plan de communication prévu sur les chemins empruntés (fréquence de la diffusion, plan de route et surtout, s'assurer que le type de véhicule choisi pour leur déplacement soit compatible à la nature des routes dans les régions éloignées). Finalement, le comité est préoccupé par l'entrée en vigueur des nouvelles lois en matière de santé-sécurité, entre autres les lois 27 et 59.

Le comité est présentement en recrutement pour les postes de délégués sociaux à combler. Il s'agit d'une bonne occasion pour les membres sociables qui désirent aider un collègue.



ÉLECTIONS / ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2026

Trois postes au Bureau du SPIHQ seront à pourvoir par élection à l'assemblée générale du 31 mars 2026:

- Président
- 2^{er} vice-président
- Trésorier

Quatre postes d'administrateurs seront également à pourvoir.

Les règlements prescrivent une période de mise en candidature. Voici les dates à retenir :

- Début de la période de mise en candidature : **le lundi 26 janvier 2026, à 8h**
- Fin de la période de mise en candidature : **le vendredi 13 février 2026, à 16h**

Aucune candidature ne sera acceptée avant ou après cette période, ni à l'assemblée générale.

Les membres intéressés à déposer leur candidature sont invités à prendre connaissance des Règlements et faire parvenir par courriel à adjointe@spihq.qc.ca :

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



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 2 894 cotisants en date du 16 novembre 2025. De ce nombre, 2 467 étaient membres en règle, tel que défini au Statut 205.2.

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

Nom	Prénom	Unité structurelle	Section
Nadeau	Jean-Michel	Gest. Projets constr. - Trois-Rivières	Centre du Québec/Trois-Rivières
Boulos	Peter	Serv. d'ingestion et consom. de données	Centre-ville Ouest 1
Morin	Marc-Alexandre	Qual. données, météo et trans. Énergét.	Centre-ville Ouest 1
Sellami	Mohamed Sameh	Conception des Télécoms 3	Centre-ville Ouest 1
Trottier-Paquet	Alexis	Qual. données, météo et trans. Énergét.	Centre-ville Ouest 1
Twagilimana	Beatrice	Conception des Télécoms 4	Centre-ville Ouest 1
Charbonneau	Julia	Processus de conduite	Complexe Desjardins 2
Arseneau	Rosaire-Gil	Électrique et Automatisation IDLM	Manic/Matap
Mbounguen Kenang	Raphael	Travaux 22	Manic/Matap
Gauthier	Alexandre	Perf. et sout. - Centrales - Est IV	Mauricie
Rochette	Francis	Expertise en réseau de serv. télécom.	Montréal Est
Bergeron	Mathieu	Sol. Ing - Autom. - Ingénierie intégrée	Place Dupuis 4
Hoang	Isabelle	Expert. - Réseau souterrain transport	Place Dupuis 4
La	Thanh-Tam	Expert. - Structure et géotechnique	Place Dupuis 4
Talbot	Guillaume	Étude et Int. - Hydrologie & hydraulique	Place Dupuis 4
Balan	Stéphanie Julia	Strat. et analyse potentiel énergétique	Place Dupuis 6
Barrette	Emilie	Gest. performance de projets - Centrales	Place Dupuis 6
Buissières	Mélanie	PECC IV	Place Dupuis 6
Dagenais	Julien	Gest. et performance de projets - PMIVP1	Place Dupuis 6
Daly	Joseph	Coordination technique de projets A	Place Dupuis 6
Davreux-Richard	Samuel	Conc. et évol. potentiel hydroélectrique	Place Dupuis 6
Ebo	Felina	Études et perf. intégrée - Fil. énergét.	Place Dupuis 6
El-Asmar	Josiane	Gest. performance de projets - Infrastr.	Place Dupuis 6
Gibbs	Shirley	Coordination technique de projets A	Place Dupuis 6
Gosselin	Frédéric	Coordination technique de projets A	Place Dupuis 6
Pichette	Charles-Etienne	Gest. et performance de projets - PMIVP1	Place Dupuis 6
Sabatino	Davy Anthony	PECC I	Place Dupuis 6
Asmar	Michel	PCP - Lignes	Place Dupuis 7
Gendron Cousineau	Daphnee	Expertise - Ing. et strat. construction	Place Dupuis 8
Bélanger Fortin	Vincent	Projets immobiliers - Est	Québec-1
Filiputti	Grégory Alain	Ordo. des travaux - Matapédia	Québec-1
Tchouteng	Thierry	Gestion d'actifs de Centrale	Québec-1
Bégin	Simon	Solutions d'ingénierie - Postes 3	Québec-2
Robert	Jérémy	Perf. et sout. - Nord (Rouyn)	Saguenay
Saroukou	Sarwath	Perf. et sout.-Rés. aérien distrib. Mtl	Saint-Bruno



PAR **DANIEL**
BEAULIEU, ING.
Secrétaire

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 16 novembre, il y avait 2894 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

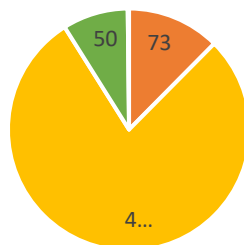
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- 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.

	2025-03-10		2025-04-02		2025-06-11		2025-06-17		2025-09-22		2025-11-16	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	1	0%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Classe 5 *	1	0%	0	0%	1	0%	2	0%	2	0%	2	0%
Classe 6 *	74	3%	73	3%	73	3%	72	3%	68	2%	70	2%
Classe 7 *	104	4%	109	4%	114	4%	113	4%	118	4%	116	4%
Niveau I	220	8%	221	8%	224	8%	225	8%	236	8%	250	9%
Niveau II	1949	71%	1955	71%	1969	70%	1974	70%	2015	72%	2035	70%
Niveau III	396	14%	394	14%	397	14%	398	14%	399	14%	404	14%
Niveau IV	18	1%	18	1%	18	1%	18	1%	17	1%	17	1%
Total	2763		2771		2796		2802		2855		2894	
Hommes	2176	79%	2181	79%	2195	79%	2198	78%	2233	78%	2264	78%
Femmes	587	21%	590	21%	601	21%	604	22%	622	22%	630	22%
Permanents	2367	86%	2375	86%	2408	86%	2407	86%	2455	86%	2494	86%
Temporaires	396	14%	398	14%	390	14%	395	14%	400	14%	400	14%

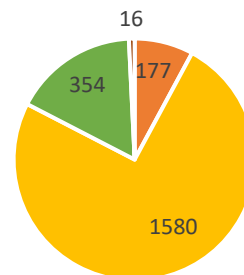
* Ne s'applique qu'aux ingénieurs occupant un poste de chef selon 16.06.1 ou 16.06.2 de la convention collective.

Répartition des niveaux pour les 579 femmes



■ N1 - 13 % ■ N2 - 79 % ■ N3 - 9 % ■ N4 - 0 %

Répartition des niveaux pour les 2 127 hommes



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

VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER AU SEIN DE VOTRE SYNDICAT ?



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

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

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

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

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

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

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

Venez joindre les rangs de l'équipe du SPIHQ !

APPEL À TOUS

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

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

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