

Printemps 2026

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

L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

ÉDITORIAL :
COMMENT EN SOMMES-NOUS ARRIVÉS LÀ ?

**PRÉSENTER UNE ENTENTE AUX MEMBRES
DROIT DE GESTION OU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE
ÉVOLUTION DE LA « BANQUE HQ »
CANDIDATURES BUREAU ET ADMINISTRATEURS**

SPIHQ

Panneau de détente Swagelok disponible en commande directe

**** Vidéo démonstrative
disponible sur demande.
Contactez-nous.**



Pourquoi utiliser ce panneau pour la maintenance de vos transformateurs ?

Ce panneau a été développé en collaboration avec les ingénieurs d'Hydro-Québec et de Groupe Swagelok Québec afin d'offrir un système parfaitement adapté à l'application.

Le dessin a été validé et standardisé pour une utilisation sur plusieurs sites.

Contactez notre département de solutions sur mesure pour en savoir plus :

Volume 62 Numéro 1

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

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

Coordonnées du SPIHQ

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

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

Comité Communications et formation syndicale

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

Révision et correction d'épreuves

SPIHQ

Couverture

Photo : Alex Bourget, ing., ligne biterne 2343 et 2344, avenue Georges-E. Long, Bécancour.

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 2026

- Printemps : Vol. 62 no 1
- Été : Vol. 62 no 2
- Automne : Vol. 62 no 3
- Hiver : Vol. 62 no 4

3
COMMENT EN SOMMES-NOUS
ARRIVÉS LÀ ?
Par le Bureau

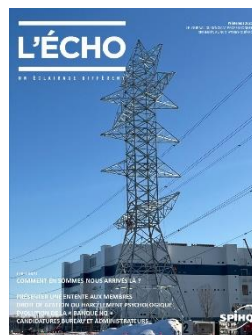
4
PRÉSENTER UNE ENTENTE
AUX MEMBRES
Par Louis Champagne, ing., FIC

6
LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX DU
SPIHQ À VOTRE SERVICE
Par Alandre Magloire, ing.

Photo : Alex Bourget, ing.

9
DROITS DE GESTION OU
HARCÈLEMENT
PSYCHOLOGIQUE ?
Par Anglo Soares

12
ÉVOLUTION DE LA
« BANQUE HQ »
Sébastien Guillon, ing., M.Sc.



19
CHRONIQUE BENEVA

20
SUR LES TRACES
DE DUPLESSIS
François Morasse, ing.
Retraité

23
CANDIDATURES
AU BUREAU
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
2026

26
CANDIDATURES
ADMINISTRATEURS
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
2026

28
ÉCHOS DES COMITÉS

31
BIENVENUE PARMIS NOUS
Par Daniel Beaulieu, ing.

35
RÉPARTITION DES
MEMBRES PAR NIVEAU
Par Daniel Beaulieu, ing.

37
LE SPIHQ
A BESOIN DE VOUS



COMMENT EN SOMMES-NOUS ARRIVÉS LÀ ?

Notre seuil de tolérance déterminera le moment où chacun se demandera : comment en sommes-nous arrivés là ? Pour certains, ce sera en constatant que l'immatriculation d'un véhicule neuf dépasse désormais 500 \$ par année. Pour d'autres, ce sera dans un REM fabriqué en Inde au coût réel de 9,4 G\$, mais marqué par plus de 65 interruptions de service durant sa première année d'exploitation, dont 16 au cours des deux derniers mois seulement. Pour d'autres encore, ce sera lorsque les lumières et le chauffage s'éteindront en pleine soirée calme d'hiver alors que les villes interdiront le chauffage au bois. Le Rapport 2022-2023 du Vérificateur général du Québec est sans équivoque « la durée moyenne des pannes par client alimenté a augmenté de 63 % entre 2012 et 2021, si l'on exclut les pannes dues aux événements météorologiques majeurs » !

Est-ce un problème de financement ? Pour l'exercice 2024-2025, les revenus de l'État québécois sont estimés à 156,1 G\$. Les contribuables québécois figurent parmi les plus taxés en Amérique du Nord. L'argent est là.

Est-ce un problème d'expertise ? Le 12 décembre 2024, lors du point de presse sur l'entente de Churchill Falls, l'ancien PDG d'Hydro-Québec, Michael Sabia, qualifiait les ingénieurs d'Hydro-Québec de « world-class engineers ». L'expertise est là.

Si le financement est présent, si l'expertise est reconnue, pourquoi assistons-nous à des fiascos numériques, comme SAAQclic, à la menace de délestages planifiés dans la couronne de Montréal et à des plans de troisième lien causés par un parti dont la digne représentante, Christine Fréchette, n'est même pas gênée d'affirmer que « *c'est dans l'ADN de la CAQ que de gérer rigoureusement l'argent public* » ?

Le problème n'est ni l'argent ni la compétence. Il est structurel. Il est culturel. Il est politique. Nous faisons face à une société qui avait tout pour prospérer, mais qui glisse vers l'individualisme, où l'intérêt personnel prime sur le bien commun. Nous oublions que nos acquis — sociaux, professionnels, syndicaux — ont été obtenus par des femmes et des hommes unis, mobilisés, déterminés. Croire que d'autres protégeront nos conditions de travail à notre place est une illusion. Croire qu'elles nous sont accordées par générosité est une erreur. Croire qu'elles sont permanentes est une naïveté. Les droits non défendus s'érodent. Les organisations non mobilisées s'affaiblissent. Les membres passifs deviennent des spectateurs. La question n'est pas si un point critique sera atteint. La question est quand et dans quel état nous y arriverons.

N'attendez plus que d'autres s'impliquent à votre place. Impliquez-vous. Mobilisez-vous. Défendez vos conditions de travail et améliorez-les.

Rien n'est jamais acquis. Tout se protège. Tout se construit.

Le Bureau



NICOLAS
CLOUTIER, ING.
Président



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



GÉRARD
BRUNELLE, ING.
2^e vice-président



DANIEL
BEAULIEU, ING.
Secrétaire



JONATHAN
AUBIN, ING.
Trésorier

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

Merci, Louis, pour ton implication soutenue avec nous.

Le Bureau

PRÉSENTER UNE ENTENTE AUX MEMBRES



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

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

Quelques façons de faire

Il n'y a pas de définition stricte des termes en matière de négociation, notamment sur ce qu'est une entente de principe. Pour les uns, il s'agit des grands principes qui deviendront des textes de convention collective après avoir été approuvés par les mandats des deux parties. Quand l'entente vise l'ensemble de la convention collective, on peut l'approuver à la majorité des membres, et autoriser les instances (président et secrétaire pour les syndicats) à signer la convention en résultant.

On peut aussi revenir en assemblée générale pour approuver les textes définitifs. De plus, il y a des situations où des conditions locales doivent être négociées; on parle alors plutôt d'une approbation limitée ou partielle. Finalement, il y a des cas où le temps presse, et on ne peut faire approuver que l'entente de principe. On veut procéder ainsi pour des raisons circonstancielles, l'élection d'un nouveau gouvernement par exemple. Il n'y a pas de règle unique, et les circonstances peuvent parfois imposer des acrobaties...

Et au SPIHQ?

Nous avons toujours présenté les textes de la convention collective en assemblée générale du temps où j'étais membre et militant. Nous baptisions ce texte entente de principe, les textes de l'entente allaient devenir ceux de la convention collective. Le principe, c'était que ces textes devenaient la convention après leur approbation par l'assemblée générale pour le SPIHQ et les instances d'Hydro-Québec (le conseil d'administration, le Conseil du trésor, et, au moins une fois, le bureau du premier ministre.

L'exception

En 1989, après un sprint de négociation et d'écriture des textes, nous nous sommes présentés en assemblée générale pour faire approuver le texte de la convention. Nous avions le texte définitif, mais nous n'avions pu l'envoyer dans le délai prescrit par nos nouveaux statuts. Au tout début de l'assemblée, un membre a proposé que l'assemblée refuse d'approuver le texte et en reporte l'adoption. La fait que nous soyons les premiers à signer une convention n'aidait pas! L'assemblée a accepté la proposition de ce membre et refusé de se prononcer. Certains membres du comité de négociation avaient travaillé littéralement jour et nuit pour présenter ces textes, et étaient passablement découragés. Je leur ai quand même demandé de présenter et d'expliquer les textes, leur faisant valoir qu'il fallait nous attendre à recevoir deux ou trois pétitions réclamant une assemblée avant midi le lendemain. L'assemblée est donc devenue une assemblée d'information. Plus tard, l'assemblée a demandé le vote, plusieurs membres étant arrivés en retard. Nous n'avons pas voté.

Le lendemain matin, un peu avant midi, nous avons demandé aux membres de cesser d'envoyer des pétitions (nous en avons reçu plus de dix!).

Nous avons ensuite dûment convoqué et tenu notre assemblée. Les opposants ont à nouveau tenté d'utiliser les statuts pour la faire dérailler, sans succès. Finalement, nous nous sommes retrouvés avec des augmentations supérieures à celles négociées par le front commun, et, seuls, avons maintenu le principe de l'indexation. Nous avons aussi réglé le dossier du régime de rémunération : la Direction renonçait au plan Poste.

Nous ne voulions pas nous retrouver à négocier face à un nouveau gouvernement au cours de l'automne 89. Les élections s'en venaient, et un gouvernement élu est normalement plus radin qu'à quelques semaines des élections. Le SCFP n'aurait pas cette opportunité. Il allait perdre, entre autres, sa clause de sous-traitance dans un décret odieux quelques mois après la victoire des libéraux de Robert Bourassa.

En conclusion, il faut se rappeler que les règles sont faites pour les institutions et leurs membres, et non l'inverse. Ça ne veut pas dire de faire n'importe quoi, mais qu'il faut en tout temps s'ajuster aux circonstances, et distinguer un compromis d'une compromission!

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.



LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX DU SPIHQ À VOTRE SERVICE



PAR **ALANDRE
MAGLOIRE, ING.
DÉLÉGUÉ SOCIAL DU
SPIHQ**

Connaissez-vous les délégués sociaux (DS) du SPIHQ, ces collègues ingénieurs qui ont choisi de se mettre à votre écoute pour vous aider dans les situations difficiles?

Ils ont tous reçu la même formation de base dispensée par les coordonnateurs régionaux de la Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ), confirmant leur appartenance au plus grand réseau d'entraide au Québec patronné par Centraide. Il est important de préciser que le DS ne fait pas de diagnostic et il ne propose pas de traitement. Il fait seulement de l'écoute active et du référencement car il connaît les ressources disponibles à l'interne et à l'externe pour les enjeux les plus courants (dépendances, harcèlement, violence etc..).

Dans un contexte où HQ met beaucoup l'emphase sur la prévention des risques psychosociaux (RPS), les DS d'Hydro-Québec et ceux du SPIHQ en particulier sont en première ligne pour vous aider.

Cette année, le SPIHQ accueille deux nouvelles DS. C'est l'occasion pour elles de se présenter comme presque tous les DS l'ont fait avant elles. Si vous souhaitez relire les témoignages des autres DS, vous pouvez consulter les éditions du journal l'Écho présentées dans le tableau suivant :

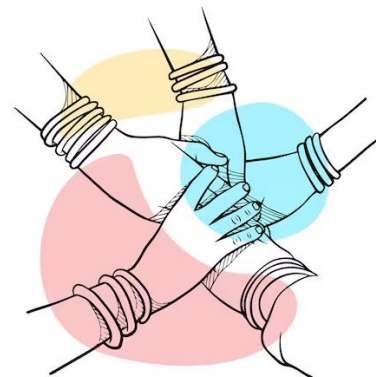
Édition de l'Écho	DS du SPIHQ
Automne 2019	Bernard Bérubé
	Francine Duranceau
	Alain Tremblay
Printemps 2019	Christian Bérubé
	Gérard Brunelle
Été 2020	Luc Tardif
	Alain Lacroix, retraité
Automne 2020	Alandre Magloire
	David Balleux
Hiver 2020	Guy St-Germain, retraité

N'hésitez pas à consulter la page Intranet consacrée aux DS :

<https://intranet.hydro.qc.ca/santesecurite/8198.htm>

Maintenant, place à nos nouvelles DS (par ordre de date de formation):

Sara Montplaisir-Gonçalves et Carolina Viana Hernandez.





SARAH MONTPLAISIR-GONÇALVES, ING. DÉLÉGUÉE SOCIALE DU SPIHQ

Coordonnées
Hydro-Québec:
Complexe Desjardins
Montréal
514-879-4100 p. 3276
montplaisir-goncalves.sara@hydroquebec.com

Pour quelles raisons avez-vous décidé de devenir déléguée social du SPIHQ?

C'est un concours de circonstances! Le coordonnateur des délégués sociaux (DS) avait envoyé un courriel aux ambassadeurs Centraide dont je faisais partie afin de sonder l'intérêt pour rejoindre le groupe.

Ma première pensée a été : « Wow, je ne savais pas que ça existait, c'est une excellente idée d'avoir créé ce réseau! »

Ma deuxième pensée a été : « Si j'avais su que ça existait à une certaine époque, ça m'aurait bien aidé! »

En effet, comme beaucoup d'autres, j'ai vécu des moments difficiles et beaucoup d'isolement pendant la pandémie. Maintenant que la tempête est passée, je me voyais mal ne pas contribuer alors que certaines personnes vivent peut-être la même chose, ayant besoin d'aide mais sans savoir vers qui se tourner.

Mon objectif premier est donc de faire connaître le réseau et encourager les gens à partager leur vécu, s'ils en ressentent le besoin.

Comment voyez-vous le rôle de DS?

Nous sommes principalement formés sur deux volets :

- L'écoute active
- Le support et les références

Le rôle premier du DS est d'accueillir sans jugement l'histoire et les émotions de nos collègues qui choisissent de nous contacter. C'est la base de l'intervention. De plus, nous sommes aussi formés sur plusieurs difficultés que nos membres peuvent vivre (conflits, épuisement, dépendances, etc.), et nous sommes aptes à les diriger vers des ressources externes pouvant offrir un support spécifique à leur situation (organismes d'entraide, centres de ressources, etc.). Nous assurons également un suivi à tous les membres qui le désirent pour s'assurer que la situation s'améliore, et corriger le tir au besoin.

Que devrions-nous savoir d'autre à votre sujet?

Je suis à Hydro-Québec depuis une dizaine d'années, dans divers domaines d'affaires de l'entreprise, principalement en support dans du travail de bureau. J'ai vécu plusieurs situations d'équipes et des gestionnaires très variés, le confinement, et le changement d'équipe en télétravail. Le constat de mon parcours personnel est que les problèmes de communication sont souvent la cause racine des conflits, particulièrement dans une grande entreprise comme la nôtre où beaucoup de nos communications sont en virtuel (eh oui, même en présentiel!)

On parle tous français, et pourtant, on a souvent l'impression de ne pas se comprendre. Selon moi, c'est notre vécu et notre culture d'équipe qui nous amènent à expérimenter les enjeux d'une manière parfois très différente de nos collègues. En réalité, on ne parle pas tout à fait le même langage, et l'interprétation d'un même événement peut être complètement à l'opposé selon les individus.

L'ouverture aux autres est, je crois, la clé du succès pour créer un environnement de travail accueillant, bienveillant et naturellement performant.

Que souhaiteriez-vous dire aux membres qui hésitent à demander de l'aide?

C'est tout à fait normal! Sachez seulement que si vous contactez un DS, notre intervention sera :

- Sans jugement
- Confidentielle

Car à la base, c'est le respect des autres qui nous anime, le respect de votre histoire personnelle, de votre situation unique.

Ce cheminement personnel est comme le "régime permanent" d'un réseau électrique, qui nous conduit à réagir plus ou moins fortement lors d'événements! Comme lors d'analyses post-événements réseaux, les actions productives ne sont pas de porter un jugement sur le passé ou de s'attarder à trouver un coupable. Ce qui porte fruit, c'est plutôt de comprendre le passé pour s'adapter et améliorer ce qui est en notre pouvoir (notre situation actuelle, notre résilience), dans le but de réagir aux futurs événements d'une manière qui nous convient mieux.

Vous pouvez donc voir le réseau de DS comme des alliés, qui sont disponibles pour vous écouter et vous épauler dans vos défis personnels ou professionnels.

Quelles ont-été vos premières interventions comme DS?

Je n'ai pas encore réalisé d'interventions à titre de DS! Mais au fil de mes années à Hydro-Québec, plusieurs collègues se sont confiés à moi, et moi à eux. Souvent, juste le fait de partager notre version des événements, de savoir que quelqu'un nous comprend, de brasser un peu des idées sur la suite des choses, ça aide à relativiser et à passer à travers des épreuves. Maintenant que je suis mieux outillée pour guider mes interventions, j'espère contribuer encore davantage à un climat de travail sain pour tous, car tout le monde sans exception y a droit!



CAROLINA VIANA HERNANDEZ, ING. DÉLÉGUÉE SOCIALE DU SPIHQ

Coordonnées

Hydro-Québec:

1500, boul. Robert-Bourassa

Montréal

514-840-3000 p. 8828

vianahernandez.carolina@hydroquebec.com

Pour quelles raisons avez-vous décidé de devenir déléguée social du SPIHQ?

J'aime aider les autres. Je suis une personne empathique et je m'intéresse beaucoup aux relations humaines. J'applique les principes de l'écoute active dans mes échanges et je prends toujours le temps de m'arrêter pour écouter ceux qui se confient à moi, sans jugement. C'est naturel pour moi d'être présente pour les autres, et c'est ce qui m'a motivée à devenir déléguée social.

Comment voyez-vous le rôle de DS?

Pour moi, le rôle de déléguée social consiste avant tout à offrir une écoute attentive et bienveillante. C'est aussi être en mesure de guider les personnes vers les bonnes ressources lorsque nécessaire, tout en jouant un rôle de prévention. Enfin, j'estime qu'un DS accompagne et assure un suivi, afin que personne ne se sente seul face à une situation difficile.

Que devrions-nous savoir d'autre à votre sujet ?

Je suis une personne ouverte et respectueuse des différentes perspectives. J'accorde beaucoup d'importance à la diversité culturelle et humaine, ce qui m'aide à mieux comprendre les réalités variées que vivent les gens. Je peux aussi offrir une écoute en espagnol pour ceux et celles qui se sentent plus à l'aise dans cette langue. J'aime le sport et la lecture, qui sont pour moi des façons de me ressourcer et de rester équilibrée.

Que souhaiteriez-vous dire aux membres qui hésitent à demander de l'aide?

Parler d'une situation, même brièvement, peut aider à diminuer la pression et à faire ressortir des idées pour avancer. Les délégués sociaux sont là pour vous écouter sans jugement, au moment où vous en avez besoin. Aucune démarche n'est trop petite pour venir chercher du soutien.

Quelles ont-été vos premières interventions comme DS?

Pour l'instant, je n'ai pas encore eu d'intervention officielle depuis ma nomination comme déléguée social. Toutefois, la formation que j'ai suivie a été très enrichissante et m'a permis d'être bien préparée. Je me sens prête à vous écouter et à vous accompagner au besoin.

DROITS DE GESTION OU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ?

UNE FRONTIÈRE ESSENTIELLE À CLARIFIER...



PAR **ANGELO SOARES**

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

Dans l'univers du travail, une confusion persiste souvent entre l'exercice légitime des droits de gestion de l'employeur et certains comportements pouvant relever du harcèlement psychologique. En effet, il arrive que des gestionnaires évoquent la « prérogative patronale » pour justifier des pratiques qui, en réalité, dépassent malencontreusement le cadre de la gestion pour entrer dans celui de l'atteinte à la dignité des personnes. Or, la frontière entre ces divers agissements est vraiment fondamentale, tant pour la santé psychologique des travailleurs que pour la qualité des relations de travail, même si elle peut s'avérer ténue.

Une règle simple permet d'établir une distinction : lorsqu'il n'y a pas de respect, il ne s'agit plus de gestion. La direction d'une organisation ne saurait se confondre avec l'humiliation, l'intimidation ou la violence verbale et autre. Les droits de gestion, bien qu'essentiels au bon fonctionnement des organisations, ne peuvent en aucun cas contrevenir aux lois ni porter atteinte à l'intégrité psychologique des individus, à leur estime de soi ou à leur dignité.

Les droits de gestion relèvent des prérogatives réservées à l'employeur pour assurer le développement, l'efficacité et la pérennité de son organisation. Ils couvrent généralement trois grands domaines : les décisions économiques, l'organisation de la production et la gestion des ressources humaines. Dans les milieux syndiqués, ces droits sont habituellement encadrés par une convention collective.

Sur le plan économique, l'employeur détient le pouvoir de décider des investissements, du financement, des stratégies des prix et de la nature des produits et des services offerts. Dans ce domaine, les risques de harcèlement sont relativement faibles, puisqu'il s'agit principalement de choix structurels ou financiers qui n'engagent pas directement les interactions quotidiennes avec les travailleurs.

La situation devient plus délicate lorsqu'on aborde l'organisation de la production et du travail. Les décisions concernant la gestion du travail, les

changements organisationnels, la sous-traitance et la répartition des tâches peuvent avoir des effets importants sur les conditions de travail. Or, c'est souvent dans ce domaine que s'installent des tensions, notamment lorsque les transformations sont mal communiquées, imposées drastiquement ou réalisées sans considération pour les impacts humains et les conséquences qui en découlent.

Toutefois, c'est surtout dans les pratiques de gestion des ressources humaines que le glissement vers le harcèlement psychologique est le plus fréquent. Diriger les employés, évaluer leur rendement, discipliner, contrôler l'assiduité, attribuer les tâches et procéder à des congédiements font partie intégrante des droits de gestion. Mais la manière dont ces attributions sont exercées est déterminante.

Prenons un exemple concret. Un employé arrive régulièrement en retard, ce qui perturbe l'organisation du travail et alimente les tensions au sein de l'équipe. Le gestionnaire est pleinement en droit d'intervenir, de lui rappeler les règles et, au besoin, de lui imposer des mesures disciplinaires. Toutefois, interpellé cet employé devant ses collègues en haussant le ton, en le ridiculisant ou en utilisant des propos dénigrants ne relève plus de la gestion. Il s'agit d'une humiliation publique susceptible de constituer du harcèlement psychologique.

Dans bien des cas, ce type de situation ne découle aucunement d'une intention malveillante, mais plutôt d'un manque de compétence en leadership, en communication ou en gestion des conflits. Il ne s'agit pas nécessairement de comportements manipulateurs ou pervers, mais plutôt de rétroactions non réfléchies ou mal formulées, souvent exercées sous le coup de l'émotion ou de la pression organisationnelle. Néanmoins, l'absence d'intention ne supprime pas les effets réels et préjudiciables sur la santé psychologique des personnes concernées. Avec ou sans intentions, c'est du harcèlement psychologique.

Les résultats de nos recherches démontrent que les glissements les plus fréquents vers le harcèlement sont liés à des déficits dans la gestion de ressources humaines : incapacité à fournir une rétroaction constructive, difficulté à accompagner les changements ou à gérer les conflits interpersonnels, recours à l'autorité de manière abusive.

Il est donc essentiel de rappeler que les droits de gestion ne peuvent jamais justifier des comportements abusifs, de la placardisation, de l'intimidation, des sanctions vexatoires ou une gestion fondée sur la peur, sur la pression excessive ou sur le micromanagement (contrôle excessif). La gestion devient fautive

lorsqu'elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique et/ou psychologique des travailleurs.

Clarifier cette frontière ne relève pas seulement d'une exigence juridique : il s'agit d'un enjeu de rendement organisationnel et aussi de santé au travail. Une gestion respectueuse, structurée et compétente favorise non seulement un bon climat de travail, mais également l'engagement et la confiance des employés. À l'inverse, lorsque les droits de gestion se transforment en pratiques humiliantes ou coercitives, ils minent les individus, les équipes et, ultimement, l'organisation elle-même.

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.

Concours

Vous cognez à la bonne porte

25000 \$ en prix à gagner



Découvrez
vos portes d'entrée

beneva.ca/bonne-porte-groupes



beneva

Détails et règlement disponibles au beneva.ca/bonne-porte-groupes | Le concours se termine le 17 janvier 2027.

6038 (2025-12)

ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE

ANCRAGES CANADIENS



HEGEDUS

Division Amcan-Jumax Inc.

*Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957*

ISO 9001: 2015

www.ancragescanadiens.com

UCAN

WALTER

Milwaukee

BOSCH

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

ÉVOLUTION DE LA « BANQUE HQ »

UN SURVOL POUR MIEUX ÉCLAIRER CE THÈME DE RETRAITE



PAR **SÉBASTIEN**

GUILLON, ING., M.Sc.

Responsable du comité Finance,
membre du comité
Avantages sociaux,
administrateur et
délégué substitut Place Dupuis 1

« Aux fins de l'application (..), la valeur présente d'un congé perpétuel de la cotisation patronale est établie [...] »

À la suite de la dernière édition de L'Écho, plusieurs d'entre vous ont demandé des informations supplémentaires sur les montants de la banque d'HQ accumulés selon les années.

Fidèle représentant du SPIHQ sur le régime de retraite depuis de longues années et présent à toutes les assemblées du régime de retraite depuis très (trop ?) longtemps, je me suis attelé à la tâche, ardue et non négligeable, de rassembler et synthétiser la large documentation accumulée depuis 2005 (20 ans !) sur ce thème. Ce fut loin d'être un travail aisé mais que ne ferions-nous pas pour répondre à la curiosité de nos membres sur la retraite HQ ! Voilà le résultat pour le comité AVSO du SPIHQ.

Aux lecteurs, cet article vise essentiellement à vous présenter un portrait historique et actuel de la « Banque HQ ». C'est un survol qui n'entrera pas dans la complexité des règles techniques qui s'appliquent. Il est en effet temps d'éclairer tous ceux qui cotisent au régime de retraite et de lever le voile sur ce sujet non-négligeable. Je vous promets bien des surprises chiffrées !! Vous allez découvrir à quel point les règles applicables à la banque HQ sont redoutablement efficaces et avantageuses pour HQ et ce, grâce à l'effet "balloune" ! Je vous souhaite une bonne lecture !

Bref rappel de la « Banque HQ » - Clause banquier

Rappelons succinctement¹ que la banque d'HQ, plus techniquement intitulé la clause banquier, n'est pas une vraie banque ni de l'argent trébuchant déposé dans un compte. C'est plutôt un montant accumulé représentant l'historique des cotisations **supplémentaires**² d'HQ au régime de retraite et sur lequel est appliqué annuellement le rendement de la caisse de retraite.

Pourquoi ? Il permet à HQ, lorsque les conditions le permettent, de bénéficier d'un congé de cotisation au régime de retraite, alors que nous continuons de cotiser, ce qui est le cas depuis 2022. À chaque congé de cotisation d'HQ, il est retranché dans la banque un chiffre correspondant au montant de celui-ci.

Nous verrons toutefois que le montant de la banque ne cesse d'augmenter dû au taux d'intérêt appliqué et que cette augmentation est limitée depuis 2017 car l'ampleur des chiffres pouvait devenir gênante pour bien des individus, voire institutions.

¹ Pour des informations supplémentaires sur la banque HQ, vous pouvez consulter les précédents articles de L'Écho. Soit Hiver 2025 (voir [2025](#)) et/ou Automne 2022 (voir [2022](#)).

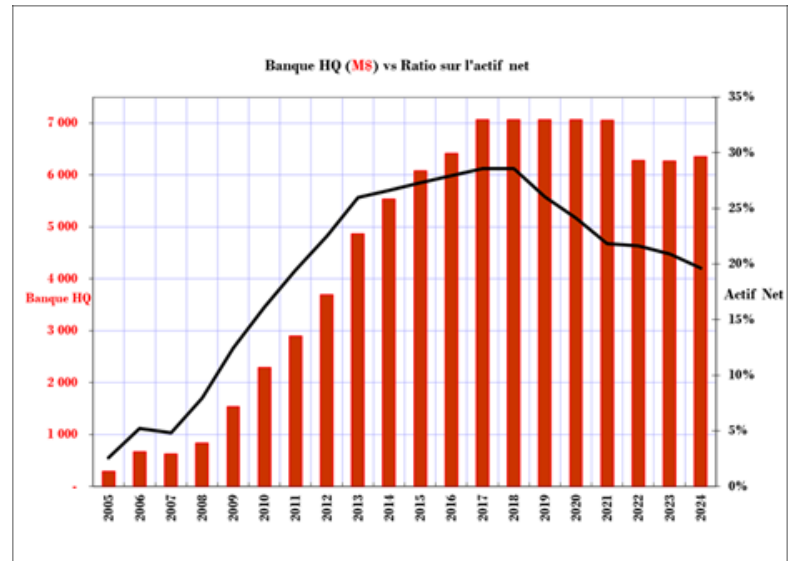
² À chaque année, HQ et ses employés cotisent au régime de retraite. C'est la cotisation régulière, de base (appelée cotisation d'exercice). Par le passé, HQ a payé des cotisations additionnelles dites cotisations supplémentaires à sa charge comme indiqué par les lois/règlements en vigueur (pas les employés). Les cotisations supplémentaires sont le sujet traité dans cet article.

Évolution de la "Banque HQ" – 2005-2024

Les chiffres inscrits annuellement dans le registre de la « Banque HQ » entre 2005-2024 sont présentés dans le graphique suivant. Il reflète les cotisations supplémentaires d'HQ et l'effet des intérêts.

Des chiffres fictifs (Banque HQ) et des montants réels (Actif Net)

Les chiffres fictifs de la « Banque HQ » sont en millions de dollars (M\$). Par exemple au 31 décembre 2024, comme indiqué dans le dernier rapport annuel (voir p.27 de [2024](#)), le chiffre de la banque HQ était de 6 352 M\$.



Pour vous donner une idée de l'ampleur, nous la comparons avec l'actif net de notre caisse de retraite HQ qui est en dollars réels. L'actif net est notre « bas de laine » pour financer nos rentes de retraite à HQ. L'actif net comprend des vrais dollars, sonnant et trébuchant qui sont utilisés dans des placements pour financer nos retraites. Attention, ce n'est pas équivalent au chiffre d'argent fictif inscrit dans la « Banque HQ ». Les véritables montants de l'actif net sont en 1 000 millions de dollars (G\$). À titre d'exemple, selon la dernière assemblée (voir p.42 de [2025](#)) ou le dernier rapport annuel (voir p.11 ou p.37-38 de [2024](#)), au 31 décembre 2025, l'actif net valait 32 343 M\$ (soit 32,3 G\$ de véritable dollars).

Points à retenir du graphique et de son effet "balloune"

Les principaux points à retenir du graphique sont :

- Trois tendances de la « Banque HQ » se dégagent : une hausse très importante (2005-2017) suivie d'un premier plafonnement (2017-2021) puis d'un deuxième plafonnement (2022-2024).
 - Le chiffre de la « Banque HQ » passe initialement de 294 M\$, en 2005, atteint un maximum de 7 068 M\$ entre 2017-2021 puis légère baisse à 6 352 M\$ en 2024.
- L'effet « balloune » : une hausse majeure de + 5 974 M\$ en 19 ans (2005-2024).
 - Elle s'est multipliée de 21,53 fois !
 - Une hausse moyenne de près de +13 % par année !
- Trois tendances en pourcentage de l'actif net : une hausse très importante (2005-2017) suivie d'un plafonnement (2017-2018) puis d'une réduction (2018-2024).
 - En pourcentage de l'actif net, le chiffre de la banque HQ représente initialement 2,6 % en 2005, atteint un maximum de 28,6 % entre 2017-2018 puis baisse à 19,6 % en 2024.
- Le plafonnement : sans les règles de plafonnement débutant en 2017 (suite à la négociation), le chiffre aurait continué d'augmenter comme une vraie balloune.

La limitation de la « Banque HQ » – un congé pratiquement perpétuel

Notez que des règles de plafonnement ont été établies pour limiter les hausses dès 2017 et pour toutes les années suivantes. Mais pourquoi limiter les hausses en 2017 ? Pourquoi ne pas laisser la balloune gonfler et gonfler sans fin ?

Voici des pistes d'interprétations possibles :

- Le choix de limiter les hausses en 2017 ne semblerait pas anodin. En 2017, le niveau atteint était de près 29 % de l'actif net. Ce pourcentage si élevé pouvait possiblement rendre de plus en plus inconfortable certains spécialistes et institutions.
- Augmenter éternellement la balloune, aurait pu avoir l'effet inverse de l'objectif recherché et illustrer l'absurdité de la situation.
- Le montant accumulé en 2017 et les règles de plafonnement, diront certains spécialistes, auraient possiblement le grand avantage de permettre à HQ, en pratique, de garantir un congé de cotisation perpétuel et ce grâce à quelques années de cotisation supplémentaire (2005-2012) (voir plus loin).
- Rappelons que cette disposition est apparue la première fois dans l'entente entre HQ et les syndicats SCFP. Il semblait craindre de possible recours du gouvernement. Le SPIHQ n'avait évidemment pas la même lecture et n'y voyait aucun risque.

En somme, en lisant les règles de plafonnement, on pourrait soutenir à partir des chiffres de la « Banque HQ » depuis 2017, que la banque pourrait possiblement créer un congé d’HQ perpétuel. Cet aspect sera approfondi plus en détails ultérieurement.

8 années de contribution supplémentaire HQ et auto-accumulation par effet d’intérêt

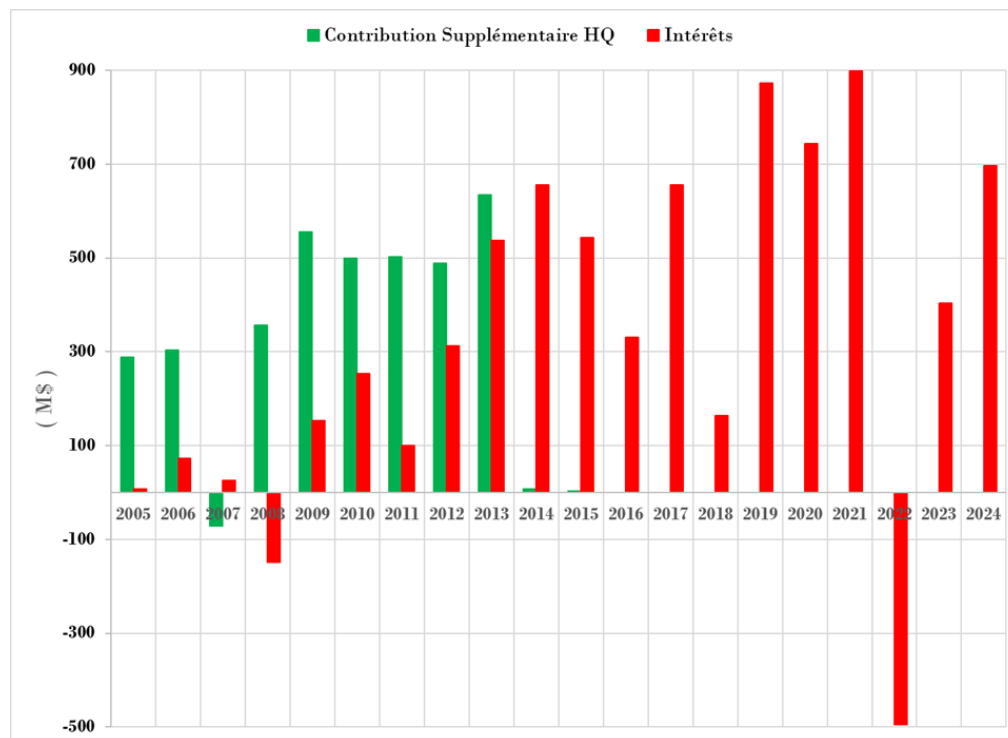
Par année

Dans le graphique suivant, il est indiqué à chaque année, les chiffres annuels selon la contribution supplémentaire d’HQ et l’effet d’intérêt associé au rendement de la caisse de retraite à chaque année entre 2005-2024. L’intérêt se calcule de la façon suivante en prenant exemple de l’année 2024 :

$$\text{Intérêt (2024)} = (1 + \text{Rendement (2024)}) * \text{Banque (2023)}$$

$$\text{Intérêt (2024)} = (1 + 11,67 \%) * (6\,269) = 697 \text{ M\$}$$

Rappelons que le rendement ici est net de frais.



Voici les points à retenir du graphique :

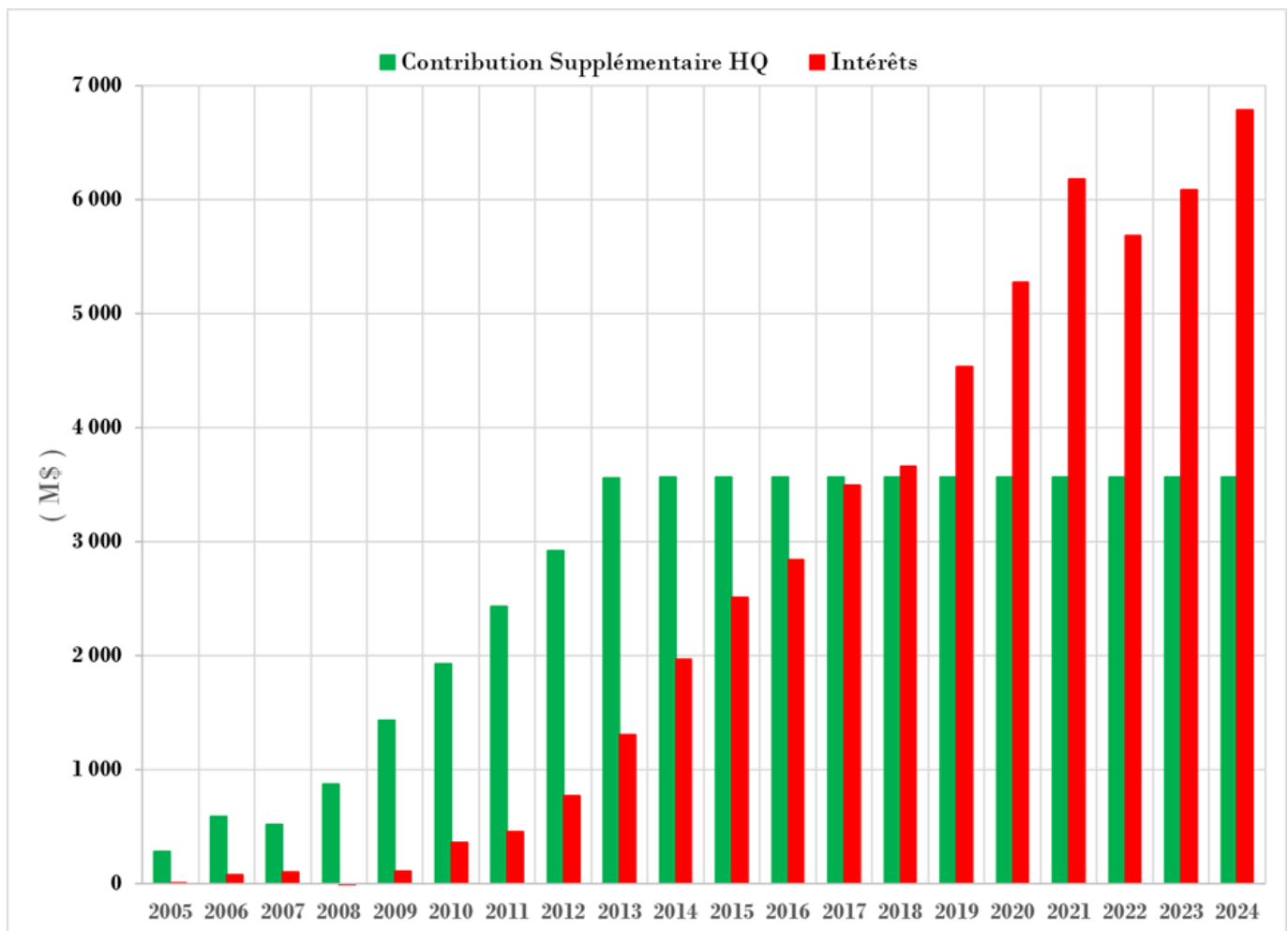
- Aucune contribution dite supplémentaire réelle d’HQ depuis 2013 (soit 11 ans).
 - Contribution supplémentaire d’HQ principalement entre 2005-2013. En consultant les documents appropriés, la contribution supplémentaire la plus importante d’HQ s’arrête en 2013.
 - Due à un déficit de solvabilité, en 2014, seulement 7 M\$ et en 2015, encore moins avec 3 M\$.
 - La contribution supplémentaire dépend des lois/règlements en vigueur et vise à compenser un bilan actuariel plutôt négatif. Les bilans actuariels positifs des dernières années ont évité la nécessité de cotisation supplémentaire.
- L’effet d’intérêt associé au rendement l’emporte sur la contribution d’HQ.
 - L’effet d’intérêt dépasse la contribution supplémentaire d’HQ dès 2014.
 - Les maximums annuels de l’intérêt sont plus nombreux et plus élevés que ceux d’HQ.
 - La somme brute du cumul des chiffres annuels provenant des intérêts est 1,90 plus élevée que la contribution d’HQ.
 - Si on effectue la somme brute des chiffres annuels : la contribution supplémentaire d’HQ est de l’ordre de 3 568 M\$ alors que l’intérêt représente près de 6 784 M\$, soit près 1,90 plus élevé.

- Augmentation par l'effet d'intérêt associé au rendement
 - Entre 2014-2024, sans réelle contribution supplémentaire d'HQ, les intérêts ajoutent en moyenne au minimum +497 M\$ par année à la « Banque HQ ». En 2024, il s'est ajouté +697 M\$. Le record est en 2021 avec un ajout de + 899 M\$.
 - Entre 2014-2017, période sans contribution supplémentaire importante d'HQ, la banque est passée de 5 535 M\$ à 7068 M\$. Elle s'est elle-même augmentée 1,45 fois.

En résumé, HQ a effectué des cotisations supplémentaires réelles³ sur 8 ans (2005-2013). Par la suite, sur les 11 années qui suivent, l'effet de l'intérêt a généré lui-même les chiffres cumulés de la banque, l'augmentant de 1,45 fois.

Montant cumulé selon les années

La banque augmente aujourd'hui grâce à l'effet de l'intérêt (associé au rendement). C'est ce que nous illustrons dans la prochaine figure où nous indiquons les montants cumulés du précédent graphique. Nous pouvons observer que depuis 2018, le montant cumulé provenant des intérêts dépasse la somme cumulée des cotisations supplémentaires de l'employeur. Sans le plafonnement de la banque, l'intérêt augmenterait indéfiniment.



³ Comme indiquée, pour les années 2024-2015, les chiffres d'HQ sont négligeables (c.-à-d. 7-3 M\$).

Applications des règles de plafonnement – Résultats 2017-2024

Plutôt que de vous embêter à tenter d'expliquer les règles complexes qui limitent la hausse naturelle, principalement par effet d'intérêt associé au rendement sur les investissements, de la « Banque HQ », je me suis dit qu'en fin de compte ce serait plus intéressant pour vous de voir concrètement, réellement, l'impact de ces règles sur les chiffres de la « Banque HQ ».

Voici donc les chiffres (M\$) concrets depuis 2017 associés à la « Banque HQ ». En rouge, le chiffre annuel de la banque au 31 décembre de chaque année et tout ce qui fait augmenter la banque. En vert, ce qui la fait diminuer. Rappelons que durant toute cette période, il n'y aucune contribution supplémentaire provenant d'HQ.

Année	Congé de cotisation d'HQ (M\$)	Règles Applicables	Intérêt (M\$)	Autres réductions (M\$)	Radiation (M\$)	Banque HQ (M\$)
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)
2017	-	#1	656	-		7 068
2018	-	#1	164	-	- 164	7 068
2019	-	#1	873	-	- 873	7 068
2020	-	#1	743	-	- 743	7 068
2021	-	#1	899	- 11	- 899	7 057
2022	277	#1	- 495	- 277	-	6 285
2023	266	#1	403	- 266	- 153	6 269
2024	294	#2	697	- 294	- 320	6 352

Congé de cotisation (A)

Hydro-Québec ne contribue pas au régime de retraite depuis trois ans, seulement les employés y contribuent. Le montant associé à ce congé est indiqué dans la colonne (A). Par exemple, le congé⁴ de cotisation d'HQ en 2024 valait 294 M\$.

Deux règles de plafonnement (B)

Les règles de plafonnement #1 s'appliquaient entre 2017-2023. Les règles de plafonnement #2 ont débuté en 2024. Plus techniquement, pour les plus curieux, les conditions qui dictaient l'une ou l'autre étaient les suivantes (compréhensible pour les spécialistes).

Règle #1, si « Banque HQ » > Montant projeté initial de 5 508 MS au 31-12-2017

Règle #2, si « Banque HQ » < Montant projeté initial de 5 508 MS au 31-12-2017

Par exemple, lors de la dernière année de la règle #1, nous avons au 31-12-2023, «Banque HQ» (= 6 422 M\$) > Montant projeté (= 6 269 M\$). Chiffres très similaires, en 2024, le montant projeté a fini par dépasser la « Banque HQ ».

Intérêt associé au rendement (C)

À chaque année, il est appliqué à la valeur de la banque HQ le rendement de la caisse. Le montant associé à cet intérêt qui s'ajoute à la banque est indiqué dans la colonne (C). Par exemple, en 2024, cela représente un ajout de 697 M\$ à la banque mais les règles permettent aussi une réduction comme ce fut le cas en 2022 avec une diminution de 495 M\$.

Autres réductions (D)

Ici, dans la colonne (D) on retrouve principalement les chiffres associés au congé de cotisation d'Hydro-Québec. Cette colonne (D) est donc le reflet de la colonne (A), elle est en vert car elle fait diminuer la banque HQ. Le cas spécial de 2021 (-11 M\$), est associé à un ajustement technique très particulier dans les règles #1.

⁴ Attention de ne pas confondre ce congé de cotisation d'HQ, dite cotisation régulière, avec la cotisation supplémentaire d'HQ discutée auparavant.

Radiation (E) – L’outil essentiel pour limiter la hausse de la banque HQ

La conséquence principale des règles de plafonnement est de pouvoir réduire la banque HQ par une radiation (c.-à-d. on efface du registre de la banque un certain chiffre). Dans la colonne (E) des radiations, la plus importante a eu lieu en 2021 avec une diminution de la banque de 899 M\$. Pour 2024, il a été radié 320 M\$.

Banque HQ (F) – Chiffre établi après application des règles de plafonnement

Dans la colonne (F), nous voyons la conséquence concrète des règles de plafonnement. La conséquence principale des règles de plafonnement est de pouvoir limiter la hausse ou réduire la « Banque HQ ». Le calcul se fait selon la formule suivante :

$$\text{Banque (année } j) = \text{Banque (année } j-1) + \text{Intérêt (} C j) + \text{Autres (} D j) + \text{Radiation (} E j)$$

Par exemple pour 2024, nous avons

$$\begin{aligned} \text{Banque HQ (2024)} &= \text{Banque (2023)} + \text{Intérêt (2024)} + \text{Autres (2024)} + \text{Radiation (2024)} \\ \text{Banque HQ (2024)} &= (6\,269) + (697) + (-294) + (-320) \\ \text{Banque HQ (2024)} &= 6\,353 \text{ M\$} \end{aligned}$$

L’essentiel à retenir – Plafond tu resteras

Si on prend un pas de recul, le tableau indique globalement l’impact des règles de plafonnement. Les détails ne doivent pas vous faire perdre l’essentiel. Les règles ne font qu’empêcher une hausse importante de la banque. Il n’y a pas de réduction réelle de la « Banque HQ », juste le maintien d’un certain plafond. N’oubliez pas ! Plafond de la banque HQ tu resteras.

Congé HQ perpétuel – Grâce au rendement et l’intérêt (fictif) de la banque HQ !

Histoire de bien vous faire comprendre que le plafonnement est là pour rester, regardons le portrait actuariel des années 2023 et 2024. Le tableau présente les données officielles clefs.

Année		2023	2024
Banque HQ au 1Janv.		6 285 M\$	6 269 M\$
Congé de cotisation d’HQ		-266 M\$	-294 M\$
Intérêt		+403 M\$	+697 M\$
Radiation		-153 M\$	-320 M\$
Banque HQ au 31 Déc.		6 269 M\$	6 532 M\$

Pour chaque année, vous avez le chiffre de la « Banque HQ » en début d’année et au 31 décembre après applications des règles de plafonnement.

Pour obtenir le chiffre de la banque HQ au 31 décembre, il suffit d’additionner les chiffres de la même colonne. Par exemple, en 2024, Banque HQ au 31 déc. = 6 532 (= 6 269 -294 + 697 -320).

Comme indiqué dans le tableau (en vert), le congé de cotisation fait **réduire** la banque (soit -266 M\$ en 2023 et -294 M\$ en 2024). Si on regarde du côté de l’intérêt, il fait **augmenter** la « Banque HQ ». De combien ? Dans le tableau (en rouge gras), c’est de +403 M\$ en 2023 et +697 M\$ en 2024, qui s’ajoutent à la banque HQ. Notez à quel point les chiffres provenant de l’effet du rendement sont nettement supérieurs aux chiffres provenant du congé de cotisation !! (c.-a-d. -266 vs + 403 et -294 vs +697)

Autrement dit, comme le montant d’intérêt dépasse largement la cotisation prévue de HQ, la banque augmente naturellement même lorsqu’il y a congé de cotisation pour l’employeur. Ce sont seulement les règles de plafonnement par le jeu de la radiation qui limitent cette hausse automatique.

Le montant actuel de la banque HQ est redoutable, il est tellement gigantesque que l’intérêt annuel efface toute réduction possible provenant des congés de cotisation de l’employeur. Bien (mal ?) pensé, n’est-ce pas ?

On aura beau donner des congés de cotisation, la « Banque HQ », grâce au rendement et à l’intérêt, restera toujours aussi élevée. L’effet de l’intérêt, du rendement, peut difficilement être dépassé par la valeur des congés de cotisation selon les règles actuelles.

Essentiellement, grâce aux chiffres élevés de la banque, le rendement annuel fait en sorte que les possibilités de congé pour HQ persistent pour toujours. Telles sont les règles actuelles.

Conclusion sur la « Banque HQ » – Bienvenue dans la dure réalité !

« Aux fins de l'application [...], la valeur présente d'un congé perpétuel de la cotisation patronale est établie [...] »

Que conclure ? Comment finir cet article ? Avec cette citation qui est devenue probablement plus claire ? Ou Autre chose ? Je me suis dit, essayons de faire différemment, avec un peu d'humour, après tout, allez ! Un peu de digression et de parodie inspirée d'un film très connu pour conclure !

Comme dans une célèbre scène, « Vous avez fait un choix volontaire de lire cet article. Vous pouviez choisir autrement et ne pas savoir. Vous aviez la liberté de décider, de choisir entre les deux options la «Banque HQ» ou pas ? Vous avez choisi. Votre choix pour le sujet de la «Banque HQ» est fait ! Vous ne pouvez plus revenir. Bienvenue dans la dure réalité !

Une réalité où la «Banque HQ» se perpétue indépendamment des congés de cotisation de l'employeur et où il est plus sage de ne pas augmenter trop la ballonne accumulé afin d'éviter que la réalité éclate en pleine figure des [...]. »

Désolé, je m'emporte un peu trop ! Tous ceux qui me côtoient savent ma sensibilité sur ce sujet ! 😊 !!

Références

#1 **Convention collective du SPIHQ**, dans la Lettre d'entente #15, voir articles 1-e)-f)

#2 **Règlement Numéro 785** sur le régime de retraite d'Hydro-Québec, voir p.11 article 3.4-A)

CALENDRIER DE FORMATION SPIHQ 2026

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 il sera aussi déposé sur le site Web.

Date	Formation	Diffuseur
Avril	Congés	Comité Avantages sociaux
Mai	Régime de retraite	Comité Avantages sociaux
Mai ou juin	Rappel au travail	Bureau
Automne	Assurances	Comité Avantages sociaux
Automne	Niveau III à IV	Comité Reclassification
Automne	Surveillance des travaux	Comité Déontologie et pratique

7 avantages de rouler en voiture électrique

Vous flirtez avec l'idée d'acheter un véhicule électrique? Faisons le tour des avantages qui sauront vous convaincre.



1. C'est mieux pour l'environnement

La voiture électrique (VE) a un net avantage sur le modèle à essence. Elle émet 3 fois moins de gaz à effet de serre (GES).

Après 2 ans d'utilisation, le VE surpasse le véhicule à essence pour l'environnement. Après 300 000 km (durée de vie moyenne d'un véhicule), les VE réduisent de 55 % à 80 % l'empreinte environnementale par rapport aux voitures conventionnelles.

2. La fiabilité... même en hiver

Oubliez le mythe qui veut que les voitures électriques perdent de leur efficacité en hiver :

- Leurs moteurs démarrent sans souci : le climat n'affecte pas leurs composants.
- Leurs batteries se montrent plus robustes que celles des autos à essence.
- Leur adhérence surpasse celle des voitures à essence, car elles sont plus pesantes.
- Leur propulsion les rend plus efficaces qu'une traction avant sur les routes glissantes.

3. Par ici les économies!

Plusieurs subventions existent pour inciter les gens à adopter les déplacements électriques.

Les bienfaits sur votre portefeuille se font sentir lors de la recharge à la maison. On estime qu'il en coûte environ 1 \$ pour une recharge complète d'une voiture électrique.

Avec l'essence qui frôle le 2 \$ du litre, il est plus avantageux de rouler vert.

4. C'est bon pour la santé!

Avec une voiture électrique, on peut dire adieu à la pollution de l'air comme celle causée par les modèles à essence.

Les émissions polluantes de nos moteurs rendent l'air ambiant dangereusement irrespirable. Selon l'Organisation mondiale de la santé, 9 personnes sur 10 sont exposées à des niveaux de pollution atmosphérique à l'origine de 7 millions de décès chaque année.

5. Un vaste réseau de bornes électriques

Combien y a-t-il de bornes de recharge publiques pour les véhicules électriques au pays? Plus de 25 000!

Faire recharger votre voiture lors de trajets longues distances est donc possible. Pour un voyage sans souci, il suffit de planifier votre itinéraire.

6. De plus en plus d'autonomie

Année après année, les fabricants automobiles proposent des modèles où l'autonomie des batteries est prolongée.

Celle des véhicules de 2023, par exemple, permet de rouler 400 ou 500 km et parfois bien davantage.

Sachez que la température joue sur le nombre de kilomètres d'autonomie indiqué sur le tableau de bord. Les batteries au lithium fonctionnent à leur plein potentiel quand la température se situe entre 15° et 35° Celsius.

En hiver, on constate que les batteries sont un peu plus lentes à fournir leur énergie.

7. Le recyclage des batteries, oui c'est possible!

Est-ce que le recyclage des batteries des voitures électriques relève de l'utopie? Plus maintenant!

Ce marché est en plein essor en ce moment. Quelques entreprises canadiennes sont en mesure de recycler jusqu'à 95 % des matériaux de batterie.

Une idée qui tient la route

Plus la technologie évolue, plus les voitures électriques deviennent des choix intéressants. Vous pensez prendre cette direction pour vous déplacer? Une fois votre nouvelle habitude adoptée, vous pourriez bien ne jamais revenir en arrière!

beneva

ASSURANCE
AUTO

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. 2026 ^{MD} Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva inc. utilisées sous licence.

Les gens
qui protègent
des gens

SUR LES TRACES DE DUPLESSIS



PAR **FRANÇOIS
MORASSE, ING.**
RETRAITÉ

Un débat public a présentement cours sur le projet de loi 3 du ministre Boulet. Ce projet de loi intitulé « Loi visant la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail » a pour objectif de moderniser le régime syndical « au bénéfice », est-il annoncé, des travailleuses et travailleurs du Québec. Selon l'honorable Jean Boulet, les syndiqués ont donc besoin de sa précieuse aide pour améliorer les syndicats. Car, sans cette aide gouvernementale, les activités syndicales mettraient en péril les syndiqués.

Plusieurs aspects m'interpellent et me dérangent dans ce projet de loi. Le premier aspect concerne l'ingérence d'un gouvernement dans une institution démocratique de notre société. Imaginez qu'un gouvernement caquiste vienne dicter dans une loi la façon de gérer les contributions politiques d'un parti politique du Québec. Une loi qui dicterait que 99,8 % des contributions données à une formation politique doivent absolument servir au fonctionnement du parti et que 0,2 % servirait à la rémunération du chef. Aucun parti politique n'accepterait une telle ingérence dans la régie interne d'une entité politique.

Quoiqu'en pense M. Boulet, les syndiqués ont autant besoin de cette loi qu'un Inuit a besoin d'un réfrigérateur. Les syndiqués ont déjà tous les leviers pour disposer des fonds d'un syndicat. J'ai encore en mémoire l'assemblée générale annuelle du SPIHQ de 2012. Une résolution avait été proposée pour appuyer officiellement le mouvement étudiant des carrés rouges. S'en est suivi un débat animé qu'on voit uniquement dans des institutions démocratiques comme un syndicat. Au terme du débat, les syndiqués ont voté et le syndicat a choisi de ne pas appuyer officiellement les étudiants. Comme nous, ils n'ont pas besoin de quiconque à l'extérieur de leur organisation pour les gouverner et leur dicter la façon de gérer leur argent.

Le deuxième aspect qui m'insulte est la stratégie de communication utilisée par le ministre Boulet pour nous vendre son projet. Comme mentionné au premier paragraphe, le ministère du Travail utilise les termes **travailleuses et travailleurs** plutôt que syndiqués(es). C'est d'une fourberie honteuse. Il fait volontairement cette distinction pour scinder en deux l'organisation syndicale, c'est-à-dire les travailleurs et les organisations dont ils sont membres. Car, au dire du ministre, ces organisations sont tellement puissantes et malveillantes qu'elles desservent inadéquatement leurs membres. Cependant, je n'ai vu ou entendu au cours des dernières années aucun appel de syndiqués revendiquant l'aide d'un ministre du travail pour qu'il vole à notre secours.

Aux dernières nouvelles, quand des syndiqués sont insatisfaits des services rendus par leur organisation, ils changent les têtes dirigeantes et les remplacent par d'autres personnes. *C'est ti-pas marvelous...* Pas besoin d'un super-héros! De plus, quand on veut agir rapidement, il existe des processus de destitution. Ça va pas mal plus vite que d'aller voir un lieutenant-gouverneur à tous les quatre ans.

Enfin, le dernier aspect en est un purement idéologique. Au moment d'écrire le présent texte, je lisais le livre intitulé « Nexus » de l'auteur Yuval Noah Harari. C'est incroyable comment cet universitaire israélien décrit clairement l'enjeu relié au projet de loi 3. Dans son livre, Harari explique le mode de fonctionnement d'états démocratiques tel que le nôtre. Il insiste sur le rôle de chacun des organes qui composent une démocratie et met l'accent sur ce qu'il appelle les mécanismes d'autocorrection, sujet mieux connu sous l'appellation contre-pouvoir.

Quoi qu'en pense M. Boulet, depuis environ trois quarts de siècle, les syndicats sont un organe important de la démocratie québécoise. Les syndicats sont un des mécanismes d'autocorrection de notre démocratie. En plus de représenter les syndiqués devant un employeur surpuissant, ils sont là également pour signifier à nos dirigeants politiques qu'ils empiètent sur les droits des travailleurs (pas juste des syndiqués). Et plus souvent qu'autrement, c'est par l'entremise de plaintes en justice que les syndicats font valoir leur droit. C'est principalement cet enjeu qui frustre le présent gouvernement caquiste.

De plus, dans l'histoire de notre nation, les syndicats sont à l'origine de changements qui ont amené une redistribution de la richesse à l'ensemble des Québécoises et Québécois ; pas juste aux travailleuses et travailleurs. On n'a qu'à penser à l'assurance-santé, l'assurance-emploi et aux allocations familiales. Ce ne sont certainement pas les dirigeants de Power Corporation ou de Rio Tinto qui abordent ce genre de sujet lorsqu'ils rencontrent les ministres d'un gouvernement.

Dans son livre « Nexus », Harari explique comment des dirigeants autoritaires peuvent saper des démocraties. Ces dirigeants s'attaquent tout simplement aux mécanismes d'autocorrection. C'est en plein ce que fait le projet de loi 3. Je ne crois cependant pas que M. Boulet soit un de ces dirigeants autoritaires. Son projet de loi est digne de l'époque de Duplessis, comme si de s'en prendre aux syndicats était populaire. Dans le cas présent, de la façon dont la loi est écrite, celle-ci est plutôt dommageable pour notre société.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Le mardi 31 mars 2026
à 17 h en virtuel

Le lien vous sera acheminé via un message pyramidal. Il sera également disponible sur le site web du SPIHQ, dans la section réservée aux membres.

ÉLECTIONS

La période de mise en candidature s'est terminée le 13 février dernier.

Les 3 postes en élection au Bureau étaient :

- Président
- 2^e Vice-président
- Trésorier

Ainsi que 4 postes d'administrateurs.

Les candidatures reçues sont présentées aux pages suivantes.

Tous les membres sont invités à participer à l'assemblée générale, seuls les membres en règle ont le droit de vote.

Nous vous attendons en grand nombre!

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2026

CANDIDATURES AU BUREAU

POSTE DE PRÉSIDENT



Lors de la prochaine assemblée générale, je solliciterai votre appui afin de poursuivre mon mandat à titre de président du SPIHQ.

J'exerce le rôle d'officier syndical depuis plus de douze ans maintenant, et je demeure profondément passionné par cette fonction. Représenter les ingénieures et ingénieurs, défendre vos intérêts et porter votre voix auprès de l'employeur est un privilège que je souhaite continuer d'assumer avec rigueur, engagement et détermination.

Au fil des dernières années, notre syndicat s'est démarqué par son sérieux, sa crédibilité et sa proactivité. Ensemble, nous avons su faire reconnaître votre professionnalisme et adapter nos façons de faire à l'évolution du travail, notamment en encadrant le télétravail et en favorisant un dialogue plus direct avec les gestionnaires, en fonction de la réalité de vos fonctions.

Les prochaines années comporteront des défis majeurs. Suite à la négociation, l'application de la convention collective demeure au cœur de nos priorités, tout comme les impacts organisationnels et humains découlant du plan d'Action 2035 d'Hydro-Québec. L'ajout de capacités importantes, la transformation de l'organisation et la pression sur nos effectifs exigent un leadership syndical expérimenté, structuré et constant.

Sur le plan interne, nous poursuivrons le déploiement de notre plan stratégique 2024-2028, l'intégration accrue du conseil d'administration à nos processus, ainsi que l'amélioration continue de nos façons de faire. La solidité de notre gouvernance et la collaboration entre le Bureau, les militants et les membres resteront des piliers essentiels de notre action syndicale.

Je demeure convaincu d'avoir aujourd'hui l'expérience et la vision nécessaires pour assurer cette continuité, relever les défis à venir et préserver un syndicat fort, crédible et influent. Fidèle à mon engagement, je continuerai à être présent pour chacun d'entre vous, à l'écoute de vos réalités et résolument engagé dans la défense de vos intérêts.

Ce travail ne pourrait évidemment pas s'accomplir sans l'implication remarquable de nos militants. Le SPIHQ est une équipe, et c'est ensemble que nous sommes plus forts.

Merci pour votre confiance et votre appui.

Nicolas Cloutier, ing.



Je souhaite poursuivre mon implication pour un troisième mandat au sein de l'exécutif à titre de Second vice-président. J'entends contribuer activement à la défense des intérêts professionnels des membres, au maintien d'une gouvernance rigoureuse et à la continuité des actions syndicales. Mon parcours m'a permis d'acquérir une compréhension concrète des enjeux organisationnels, des relations de travail et des obligations liées à la représentation syndicale.

À titre de Second vice-président, je m'engage à :

- vous représenter auprès de l'employeur dans les dossiers de harcèlement, de suspensions abusives et de respect de vos droits conventionnés ;
- participer activement aux décisions stratégiques du conseil d'administration ;
- assurer un suivi rigoureux et structuré des dossiers qui me seront confiés ;
- favoriser une communication claire, cohérente et respectueuse avec les membres ;
- contribuer à la stabilité, à la crédibilité et à l'efficacité du SPIHQ.

Je fais preuve de rigueur, d'un sens élevé des responsabilités et d'un souci constant de représenter équitablement l'ensemble des membres. Mon approche repose sur la collaboration, le respect des règles internes et la recherche de solutions durables, dans l'intérêt collectif.

Convaincu de pouvoir continuer à apporter une contribution utile au Bureau, je sollicite votre appui le 31 mars prochain et je demeure disponible pour toute information complémentaire.

Veuillez agréer l'expression de mes salutations distinguées.

Gérard Brunelle, ing.



Voilà maintenant près de dix ans que j'occupe la fonction de trésorier au SPIHQ — et plusieurs d'entre vous n'étaient pas encore membres à mon arrivée. Depuis ce temps, j'ai eu le privilège de contribuer de façon marquée à la modernisation, à la solidité financière et à l'évolution structurelle de notre organisation.

Dès le début de mon mandat, j'ai entrepris une réforme complète des finances du SPIHQ, notamment par l'informatisation des processus financiers : gestion des comptes de dépenses, facturation, traitement des taxes aux différents paliers gouvernementaux, ainsi que plusieurs améliorations structurantes visant l'efficacité et la rigueur financière. J'ai également participé activement à la refonte et à la gestion nouvelle du Fonds d'éventualité, afin d'en optimiser la croissance et la pérennité.

L'un des moments charnières de notre histoire collective demeure sans contredit l'acquisition des locaux du SPIHQ. J'ai été l'un des principaux acteurs de ce projet et, par la suite, j'en ai assuré la gestion complète à titre d'ingénieur de projet : permis, appels d'offres, ingénierie, construction et déménagement. Cet investissement stratégique continue aujourd'hui de générer des retombées positives tant financières qu'organisationnelles.

Au fil des années, je me suis engagé bien au-delà des finances, en contribuant activement à la transformation organisationnelle du SPIHQ. Que ce soit au sein du comité Gouvernance et Éthique, notamment lors de la mise en place d'un conseil d'administration, ou dans le cadre du comité Réflexion 3 portant sur les enjeux organisationnels actuels, notre organisation a profondément évolué.

Aujourd'hui, le SPIHQ est mieux structuré et financièrement plus solide, ce qui nous permet d'affronter des défis de plus en plus complexes. La forte croissance du nombre de membres, la diversité des réalités professionnelles et personnelles, ainsi que l'augmentation des exigences patronales requièrent des officiers expérimentés et chevronnés, possédant une connaissance approfondie de la convention collective, des mécanismes syndicaux, des arbitrages de griefs et des différents recours judiciaires.

Au cours des dix dernières années, j'ai accompagné et soutenu un nombre considérable de membres dans des situations variées : réorganisations, études de climat de travail, enquêtes, plaintes, abus de pouvoir, enjeux de santé, vacances, primes, repas, temps supplémentaire — pour n'en nommer que quelques-unes. Chaque situation a renforcé ma conviction quant à l'importance d'un syndicat compétent, humain et rigoureux. Cette expérience terrain est essentielle afin de naviguer avec assurance et de prendre des décisions éclairées pour défendre efficacement les intérêts collectifs.

Aux membres de plus longue date qui me connaissent, je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance pour votre appui constant envers l'organisation, et tout particulièrement pour le soutien reçu au cours de la dernière année et demie à la suite de mon accident. Vos encouragements et vos mots bienveillants ont été extrêmement précieux et témoignent de la force de notre organisation.

Aujourd'hui, je suis convaincu que le SPIHQ a besoin de stabilité, de continuité et d'expérience pour poursuivre son développement et affronter les défis à venir. Le travail que j'accomplis au sein de l'exécutif du SPIHQ me passionne toujours autant après près de dix ans. C'est donc avec enthousiasme, engagement et détermination que je sollicite un nouveau mandat à titre de trésorier.

Merci de votre confiance.

Jonathan Aubin, ing.

CANDIDATURES ADMINISTRATEURS



Bonjour à tous,

Je sou mets ma candidature à titre d'administrateur du SPIHQ.

Fort de mon expérience en tant que délégué et délégué substitut depuis de nombreuses années, je souhaite contribuer activement aux orientations stratégiques du syndicat.

Mon passage comme responsable du comité CTTA m'a également permis de bien comprendre la dynamique entre Hydro-Québec et nos membres lors de réorganisations et de nous assurer du respect de notre convention collective.

Je crois en notre organisation syndicale et je m'engagerais ainsi à maintenir et développer un lien constant avec les membres, afin que leurs voix soient toujours au cœur de nos décisions.

J'exercerais également avec rigueur et intégrité mon rôle dans l'approbation annuelle des programmes et des budgets, afin d'assurer à tous les membres un syndicat solide et rassembleur.

Thomas Bozon, ing.



Chers collègues,

Je suis ingénieur en hydraulique à Hydro Québec depuis 18 ans, au sein de la Direction Sécurité des barrages et infrastructures. Depuis la fondation du CA en 2023, j'ai eu le privilège d'y siéger comme administrateur et de contribuer à la mise en place et à la consolidation de cette nouvelle structure de gouvernance. Auparavant, mon implication syndicale, amorcée en 2017, m'avait déjà permis de développer une bonne compréhension de notre organisation et des enjeux auxquels elle fait face.

Au fil des années, j'ai participé activement à plusieurs comités du SPIHQ, dont :

- le comité Surveillance (2017) : j'y ai approfondi mes connaissances des statuts et règlements;
- le comité AVSO (2018-2021) : j'y ai offert du service aux membres concernant tout ce qui touche aux assurances et à la retraite. En particulier, j'ai participé à la révision approfondie des contrats lors de la transition de nos protections vers Beneva;
- le comité Gestion du fonds d'éventualité / Finances (2021-aujourd'hui) : j'ai notamment assuré le suivi des placements et de leur performance, la révision périodique de notre politique de placement et effectué les ajustements lorsque requis.

Toutes ces expériences, incluant un passage comme délégué substitut, m'ont permis d'acquérir une vision globale du fonctionnement du syndicat, de ses responsabilités et de ses défis.

Je siège également depuis 2020 au conseil d'administration du CPE Le Petit Réseau qui dessert principalement les employés d'Hydro-Québec. Cette implication m'a permis de renforcer mes compétences en gouvernance, en analyse et en prise de décision notamment dans la foulée de la crise sanitaire de la COVID-19.

À mon avis, l'indépendance du SPIHQ est l'une de ses plus grandes forces. Elle nous permet d'être une organisation flexible et efficace dans notre relation avec Hydro Québec, tout en maintenant une communication directe et transparente avec nos membres. Cette structure légère favorise une proximité réelle et contribue à un haut niveau de satisfaction. En contrepartie, cet atout exige une implication accrue de la part des militants : n'étant pas affiliés, nous assumons nous mêmes l'ensemble des responsabilités, tant pour les affaires courantes que pour l'administration et la gouvernance. C'est ce dernier volet qui me motive à m'impliquer. Avec votre confiance, je souhaite continuer à mettre mon expérience et ma rigueur au service du SPIHQ.

Jérémie Gaucher, ing.



Permettez-moi de vous soumettre ma candidature au poste d'administrateur au sein du conseil d'administration du SPIHQ. Au cours des dernières années, j'ai suivi avec intérêt les avancées et les développements réalisés par le SPIHQ.

Dans un contexte où les adaptations et les orientations stratégiques seront déterminantes pour les prochaines années, je suis convaincu de pouvoir contribuer de manière significative à la continuité du succès de notre organisation et à l'atteinte de ses objectifs. Je mettrai à profit mes compétences ainsi que mes expériences passées.

Ingénieur depuis près de 20 ans, dont 17 années à Hydro-Québec et les 5 dernières au sein du SPIHQ comme délégué syndical, je considère être en mesure d'apporter au conseil d'administration un supplément de connaissance sectorielle et une vision à long terme, en toute complémentarité.

Mon parcours non linéaire au sein d'Hydro-Québec m'a conféré des atouts supplémentaires qui me permettent d'offrir des points de vue différents et une compréhension alternative de certains processus établis.

En tant que membre du conseil d'administration, je m'engage à collaborer avec détermination au maintien du dynamisme du syndicat et à promouvoir l'image avant-gardiste que représente notre profession.

Santiago Pineiro, ing.



Cher·e·s collègues,

Je sollicite votre appui afin de rejoindre le conseil d'administration du SPIHQ en tant qu'administrateur. Ayant déjà été approché par le comité Recrutement lors de la formation du conseil en 2023, je me sens maintenant prêt à contribuer activement à l'administration des affaires du Syndicat.

Depuis quelques années, je m'implique au sein du SPIHQ en tant que délégué de la section Siège social, délégué-substitut à la Place Dupuis et membre du comité Grievs. J'ai une bonne connaissance de la convention collective ainsi que des statuts et règlements du SPIHQ.

Au-delà de ma participation aux assemblées générales, j'ai été activement impliqué, dans le cadre de mes fonctions, au sein de plusieurs conseils syndicaux et comités de relations de travail. J'ai également répondu de façon régulière aux questions des membres concernant la compréhension et l'application de la convention collective, tout en leur offrant l'accompagnement nécessaire dans leurs démarches afin d'assurer le respect de leurs droits auprès d'Hydro-Québec.

Ces expériences m'ont permis de développer une compréhension des enjeux syndicaux, des réalités vécues par les membres et du rôle que doit jouer le SPIHQ. Elles me préparent à assumer les responsabilités du poste et à contribuer activement à la défense et à l'avancement de nos intérêts collectifs.

Mis en place il y a maintenant trois ans, le conseil d'administration doit aujourd'hui prendre le recul nécessaire pour réévaluer certains processus et modes de fonctionnement du SPIHQ, qui ont été établis à une époque où le nombre de membres était considérablement moindre et où le contexte syndical était différent.

Dans un syndicat en croissance, il est essentiel que nos règles et pratiques évoluent afin de répondre adéquatement aux réalités et aux besoins actuels des membres. Certaines d'entre elles méritent donc d'être revues afin d'assurer une gouvernance efficace, moderne et pleinement alignée sur les enjeux d'aujourd'hui.

J'apporte avec moi un bagage de compétences, d'expertises et de perspectives nouvelles. Pour continuer à avancer et à demeurer pertinent, il est essentiel que notre organisation sache se renouveler. Insuffler un peu de « sang neuf » au sein du conseil d'administration constitue, selon moi, une démarche positive et nécessaire pour renforcer notre capacité d'action et mieux répondre aux attentes des membres.

Martin Roberge, ing.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

Du 10 décembre 2025

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

ACCUEIL ET MOBILISATION

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

Le guide d'accueil existant sera fusionné avec le guide pour les nouveaux militants. Une première rencontre a eu lieu pour partager les sujets qu'on souhaite voir traiter, du travail de lecture individuel est aussi requis.

Le comité préparera en 2026 un résumé des sujets les plus courants pour diffusion et consultation par les nouveaux membres principalement.

CTTA

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

Depuis sa création, le comité CTTA a dû composer avec plusieurs réorganisations au sein de l'entreprise. Le comité exige, depuis la signature de la lettre d'entente sur le renouvellement de la convention collective de 2024-2028, d'obtenir des RH les fonctions, missions et organigrammes des unités impactées, le tout daté et signé par la Direction. Si ces renseignements, requis par l'article 31.02, ne sont reçus en bonne et due forme par le comité, l'entente entre Hydro-Québec et le SPIHQ sur le mouvement de personnel, selon l'article 15.28 7, ne peut survenir.

Le comité dénote une tendance grandissante de la part des RH à fournir des descriptifs de missions vagues et généraux ne permettant pas de bien comprendre les tâches réalisées par les ingénieurs dans leur quotidien, avant et après un mouvement de personnel imposé lors d'une réorganisation.

Le comité CTTA travaille ardemment pour remédier à cette problématique de missions en s'assurant que les ingénieurs sont éclairés sur les tâches qu'ils devront effectuer et que celles-ci respectent la mission de leur unité d'accueil.

DÉONTOLOGIE ET PRATIQUE

Charles Gosselin, ing. (responsable)
Khalid Boudribila, ing.
Vincent Boulanger, ing.
Billy Lamour, ing.
Stern C. Lemaire, ing.
Pierre Lesage, ing.
Nicolas Lussier-Clément, ing.
Marcello Melfi, ing.
Dominique Toupin

Le sous-comité « Surveillance des travaux en distribution » est complété. Le contrôle qualité des travaux sera réglé via le sous-comité attestation de conformité.

Le sous-comité « Attestation » continue d'évoluer. Un guide a été préparé et devrait être mis en vigueur d'ici mars 2026.

Pour ce qui est du sous-comité « mise en route et mise en service », les projets pilotes ont été concluants. Le sous-comité a débuté la phase de communication afin de pouvoir opérationnaliser les nouveaux processus au premier trimestre 2026.

Du côté du sous-comité « GTN », l'opérationnalisation de l'encadrement accuse du retard. Il y a eu du recul dans les discussions entre le SPIHQ et la direction GTN. Des discussions et ateliers de travail visant le redressement de la situation sont en cours.

GRIEFS

Renaud Hould, ing. (responsable)
Patrick Bergevin, ing.
Sébastien Guillon, ing.
Jean-Gabriel Lord, ing.
Martin Robertge, ing.
Ahmed Saidouni, ing.

Depuis le début d'année, le Syndicat a déposé soixante et un (61) griefs, dont trois (3) collectifs, douze (12) syndicaux et quarante-six (46) individuels. Parmi, ces griefs, un (1) grief collectif et sept (7) individuels et deux (2) syndicaux ont été réglés.

Le Syndicat a mené à terme cent-deux (102) dossiers en 2025 grâce à la signature d'ententes de règlement.

Au cours du mois de mai dernier, le Syndicat a renouvelé le Protocole d'arbitrage et une première rencontre a eu lieu le 20 octobre dernier.

JURIDICTION ET RECOURS À L'EXTERNE

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

Une décision antérieure du Tribunal administratif du travail (TAT) dans le dossier des responsables chantiers et chefs travaux a été annulée par la Cour supérieure, et le dossier a été renvoyé au TAT pour qu'un nouveau juge examine la requête du syndicat en vertu du Code du travail.

Depuis le début de l'année 2025, nous avons analysé 116 dossiers de départs au sein de notre unité d'accréditation syndicale. L'examen de ces dossiers révèle que 13 % des départs sont attribués à des démissions tandis que les départs à la retraite, comme à l'habitude, représentent 35 %. Les autres départs sont liés à des motifs d'exclusion prévus par la convention collective.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL

Du 25 février 2026

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

AVANTAGES SOCIAUX

Aghiles Meziane, ing. (responsable)
Édith Donfack Kahou, ing.
Sébastien Guillon, ing.
Sébastien Lemay, ing.

Depuis le dernier rapport, le comité avantages sociaux a procédé à plusieurs activités afin de pouvoir assister les membres et répondre à leurs questions sur la nouvelle convention collective signé par le SPIHQ et HQ.

Cependant, on constate moins d'enjeux sur les questions en rapport avec les congés de maladie qui est désormais clairement écrite dans la nouvelle convention, mais avons reçu plusieurs questions sur le régime de retraite, les médicaments génériques ainsi que la cinquième semaine de congé après 18 ans de diplomation.

De plus, nous avons fait un midi conférence sur la révision annuelle des choix d'assurances collectives le 07 novembre dernier.

Aussi, nous avons publié plusieurs articles dans les ÉCHOS sur les différents sujets qui préoccupaient où qui semblaient être une zone grise pour les membres.

En conclusion, nous tenons à remercier l'ensemble du personnel du SPIHQ pour le support indéfectible afin de faciliter l'intégration des nouveaux membres au sein du comité.

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICALE

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

L'édition de l'hiver a été déposée sur notre site web en décembre. Nous espérons que vous prenez le temps de lire quelques articles, il est préparé pour vous!

Le calendrier des formations prévues se trouve dans chaque publication de L'Écho et sur le site web du SPIHQ (section publique Nouvelles). N'hésitez pas à le consulter et à mettre ces formations à votre agenda, les dates vous sont confirmées par message pyramidal.

La page Facebook du SPIHQ compte maintenant 1015 membres, avec presque 3000 membres vous pouvez sûrement en inviter un à s'abonner!

FORMATION

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

Une présentation aux membres a été faite à deux reprises via la formule de midi-conférence. La présentation comportait une explication de leurs droits vis-à-vis l'article 27 ainsi qu'une démonstration de la manière de bien compléter son plan de formation. Les membres ont été invités via un message pyramidal.

Un article a été publié dans l'Écho de l'hiver 2025 pour rappeler aux membres que la nouvelle période de formation débute en janvier 2026 et que la date limite pour l'approbation du plan est le 28 février 2026. Le comité est engagé à supporter les membres dans la réalisation de leur plan de formation.

NOMINATION

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

En 2025, il y a eu 30 rencontres paritaires du comité Nomination des ingénieurs(es) (CNI). Lors de ces rencontres, nous avons traité un total de 299 postes permanents, 396 postes temporaires, 29 affectations temporaires de moins de six mois, 112 charges d'équipes et 10 postes relève (art.15.07). Il y a 263 postes (permanents et temporaires) qui ont été comblés à l'externe. À ce nombre, il faut ajouter les postes selon 15.07 (10) et les affectations de moins de 6 mois (29).

Le comblement de postes selon 15.07 (postes requérant peu d'expérience) est en activité depuis septembre. Pour chaque poste comblé selon 15.07, la direction doit en contrepartie permanentiser un candidat interne temporaire selon les modalités prévues à la nouvelle convention. Un tableau de suivi des postes comblés selon 15.07 avec leur contrepartie est soumis au syndicat mensuellement.

Les affichages de postes à quartiers généraux multiples ont aussi débuté à l'automne. Lors d'une nomination à un de ces postes, le candidat retenu devra choisir le QG désiré parmi ceux mentionnés dans l'affichage pour occuper son poste. Il faut prendre en compte le membre ne bénéficiera pas des modalités du Régime d'indemnité de déménagement (RID) si au moins un des quartiers généraux de l'affichage est à moins de 48km de son quartier général actuel.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL Du 25 février 2026

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.

RECLASSIFICATION

Martin Bernatchez, ing. (responsable)

Gheorge Ionita, ing.

Diana Li, ing.

Luc Tétreault, ing.

Pour les membres qui ont initié leur dossier niveau III en décembre dernier, la date limite pour le dépôt est le 30 avril. N'oubliez pas de mettre votre comité en copie lors du dépôt à « reclassification@spihq.qc.ca ».

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Keyvan Maleki, ing. (responsable)

Gilles De Gonzague, ing.

Marc Laprise, ing.

Martin Lippé, ing.

Alandre Magloire, ing.

Le manque d'encadrement pour les chemins forestiers reste une source de préoccupation pour le comité. L'absence d'appel radio, le déneigement inadéquat et l'ignorance de choix de véhicule appropriés et les équipements nécessaires sont parmi des sources de danger sur ces chemins forestiers.

La Direction nous a présenté un plan de prise en charge et de contrôle de qualité de l'eau sur nos sites. Cependant, nos membres nous ont signalé la problématique

de l'eau sur les sites à la suite du retour au bureau après une longue période de non-usage du système de l'eau potable.

La problématique des roulottes temporaires à Beauharnois préoccupe le comité. Nous envisageons de faire une visite de terrain prochainement afin de constater la problématique de près, rencontrer nos membres affectés et en discuter avec les gestionnaires concernés afin de trouver une solution rapide.

Le comité a obtenu le mandat officiel pour la Direction de Développement des Compétences techniques (DDCT) afin de créer une page dédiée à la santé-sécurité des ingénieurs sur la plateforme EdCAST.

À NE PAS MANQUER

La toute première édition du **Congrès de Formation** pour les ingénieurs aura lieu cette année au Palais des congrès de Montréal!

Inscrivez dès maintenant la date du **21 mai** à votre agenda.

Plusieurs conférenciers seront présents pour discuter de sujets tout aussi intéressants les uns des autres.

Plus de détails suivront sous peu.

Restez à l'affût!



PAR **DANIEL**

BEAULIEU, ING.
Secrétaire

BIENVENUE PARMIS NOUS

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

Le SPIHQ comptait 2 980 cotisants en date du 2 mars. De ce nombre, 2 610 étaient membres en règle, tel que défini au Statut 205.2.

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

Nom	Prénom	Unité structurelle	Section
Hamel	Alexandre	Gest. performance de projets - BOR	Centre du Québec/Trois-Rivières
Houle	Mathieu	Solutions d'ingénierie Est	Centre du Québec/Trois-Rivières
Pond	Brian	Gest. Projets constr. - Trois-Rivières	Centre du Québec/Trois-Rivières
Espanmanesh	Vahid	Planification de la production	Centre-ville Ouest 1
Pelaez	Carlos Andres	Conception des Télécoms 4	Centre-ville Ouest 1
Duchesne	Stephanie	C. d'excellence de projets télécom 2	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Gosselin	Carl	Gestion serv. et des logiciels appli.	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Ha	Anh Tin	Estimation, planif. opér. consolidée	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Jobin	Jonathan	C. d'excellence de projets télécom 2	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Marin Arango	Diego Ignacio	Orient et impl Syst charge et intégr RED	Centre-ville Ouest 2 et La Gauchetière
Boulemkahel	Amin	Planif. strat. projets prod. et intég.	Complexe Desjardins 1
Beoussoum Mbairamadji	Christian	Projets immobiliers - Ouest	Laurentides
Casseus	Jemsen	Surveillance 1	Laurentides
Benguerel	Maxime	Gest. Projets construction - Terr. Est	Manic/Matap
Desbiens	Tommy	Perf. et sout. - Centrales - Est II	Manic/Matap
Éloquin	Mathieu	Perf. et sout. - Réseaux autonomes IDLM	Manic/Matap
Lemoignan	François	PCP - ICR/AN	Manic/Matap
Richard	Albert	Perf. et sout. - Réseaux autonomes IDLM	Manic/Matap
Dontigny	Marc-André	Projets immobiliers - Est	Mauricie
Houde	Pierre-Olivier	Performance et Soutien - Outils et MER	Mauricie
Thomas	Jean	Ingénierie mesurage	Montréal Nord
Ariste	Rubens	Gestion d'actifs de transport	Place Dupuis 1
Autissier	Guillaume	Gestion d'actifs de transport	Place Dupuis 1
Chau	Stephane	Performance des actifs	Place Dupuis 1
Dang	Helen Leng	Conception du réseau principal (Éolien)	Place Dupuis 1
Dufresne	Hugo Samuel	Conception Réseaux régionaux Grand Mtl	Place Dupuis 1
Fernandes Machado	Ferdinando	Conception du réseau principal (Éolien)	Place Dupuis 1
Flores-Cassista	Christopher	Conception du réseau principal	Place Dupuis 1
Gauthier	Camille	Conception Réseaux régionaux Grand Mtl	Place Dupuis 1
Ghoche	Peter	Gestion d'actifs BOR et Infra.	Place Dupuis 1
Gulyaev	Artem	Études d'automatismes et protections	Place Dupuis 1
Jean Philippe	Wolf Peter	Conception du réseau principal	Place Dupuis 1
Joanisse	Guillaume	Stratégies capacités optim. SE	Place Dupuis 1
Kamgaing Kemi	Durand Chancier	Gestion d'actifs BOR et Infra.	Place Dupuis 1
Kepp Bello	Ana Maria	Gestion d'actifs BOR et Infra.	Place Dupuis 1

Nom	Prénom	Unité structurelle	Section
Luo	Jia Xin	Conception du réseau principal (Éolien)	Place Dupuis 1
Pacarar	Antoine	Conception du réseau principal (Éolien)	Place Dupuis 1
Pomerleau	Catherine	Études d'appareillage	Place Dupuis 1
Rivière	Guillaume	Gestion d'actifs de transport	Place Dupuis 1
Saad	Omar	Études d'automatismes et protections	Place Dupuis 1
Sibachir	Ahmed Amine	Conception du réseau principal	Place Dupuis 1
Tchuem Simo	Thierry Benale	Performance des actifs	Place Dupuis 1
Uwurukundo K	Nadine Aurore	Conception du réseau principal (Éolien)	Place Dupuis 1
Zuluaga	Lina Marcela	Invent, qual. donnée et analyt.	Place Dupuis 1
Charland	Olivier	Int. et Ing - Automatismes de réseaux	Place Dupuis 2
Couture-Gagnon	Damien	PECC II	Place Dupuis 2
Gauthier	Yvan	Int. et Ing - Automatismes - Commande	Place Dupuis 2
Mémin	Samuel	Planif. strat. projets prod. et intég.	Place Dupuis 2
Parre	Alexis	Intégration et impl. des projets d'Inno.	Place Dupuis 2
Thérien	François	Expert. - Automat. - Normalisation	Place Dupuis 2
Wang	Xian	Expert. - Automat. - Normalisation	Place Dupuis 2
Balde	Mamadou	Expert. - Méc. et élec. des bâtiments	Place Dupuis 3
Ben Hassine	Cyrine	Conception hydraulique	Place Dupuis 3
Fréchette	Cathia	Expert. - Aménag urbains et gestion eaux	Place Dupuis 3
Lamothe	Guillaume	Conception hydraulique	Place Dupuis 3
Laoubi	Samir	Sol. d'ing. - Concept. Projets Bâtiments	Place Dupuis 3
Ospina Llano	Julián Andrés	Exp. Int. - Hydro. et chang. climatiques	Place Dupuis 3
Roy-Gauthier	Chad	Bureau de programme-Transformation	Place Dupuis 3
Sabri	Mohamed	Int. et Ing - Conc. Struct. production	Place Dupuis 3
Sadoch	Nicolas	Conception hydraulique	Place Dupuis 3
Ahmed Abdillahi	Abdirahman	Sol. Ing - Automatismes Mtl-2	Place Dupuis 4
Amoussou-Gagnon	Sodjine	Sol. Ing - Automatismes Mtl-2	Place Dupuis 4
Bérubé	Samuel	Étude et Int. - Hydrologie & hydraulique	Place Dupuis 4
Djasro	Madingué	Int. et Ing. - Conc. Lignes aériennes O.	Place Dupuis 4
Dumoulin	Charles	Int. et Ing. - Conc. Lignes aériennes O.	Place Dupuis 4
El Matar	Mohammed	Sol. Ing - Autom. - Syst. numériques	Place Dupuis 4
Giribaldo	Carlos	Sol. Ing - Automatismes Mtl-2	Place Dupuis 4
Hajjout	Nadia	Étude et Int. - Hydrologie & hydraulique	Place Dupuis 4
Holas	Philippe	Étude et Int. - Hydrologie & hydraulique	Place Dupuis 4
Jolicoeur	Elizabeth	Int. et Ing. - Conc. Lignes aériennes O.	Place Dupuis 4
Léonard	Frédéric	Sol. Ing - Autom. - Syst. numériques	Place Dupuis 4
Morrissette Paré	Pascal	Étude et Int. - Hydrologie & hydraulique	Place Dupuis 4
Porras	Ricardo	Sol. Ing - Autom. - Ingénierie intégrée	Place Dupuis 4
Rifai	Ismail	Étude et Int. - Hydrologie & hydraulique	Place Dupuis 4
Rouizi	Mohamed Walid	Sol. Ing - Autom. - Syst. numériques	Place Dupuis 4
Beaulieu	Francis	Solutions d'ingénierie - Postes 2	Place Dupuis 5
Bélair	Roger	Prop. et estimation projets 1	Place Dupuis 5
Belem	Abdrahamane	Solutions d'ingénierie - SCI et Postes	Place Dupuis 5
Ben Abdallah	Omar	Prop. et estimation projets 1	Place Dupuis 5
Bordas	Charles	Expertise de structures de production	Place Dupuis 5

Nom	Prénom	Unité structurelle	Section
Casavant Picard	Karine	Projets et strat. - géospatiale et carto.	Place Dupuis 5
Cayer-Desforges	Élisabeth	Planif. strat. projets prod. et intég.	Place Dupuis 5
Diallo	Mohamed	Int. et Ing. - Impl. élec. Civil postes	Place Dupuis 5
Douida	Lydia	Bureau de programme-Transformation	Place Dupuis 5
Dufresne	Johanne	Bureau de programme-Transformation	Place Dupuis 5
Emond	Michael	Bureau de programme-Transformation	Place Dupuis 5
Goyer	Dustin	Prop. et estimation projets 2	Place Dupuis 5
Habbi	Mohand	Prop. et estimation projets 2	Place Dupuis 5
Herrera Quintero	Hugo Alejandro	Prop. et estimation projets 1	Place Dupuis 5
L'abbé	Mathieu	Solutions d'ingénierie - Postes 1	Place Dupuis 5
Lafrance	Stéphane	Expertise de structures de production	Place Dupuis 5
Létourneau	Benoit	Prop. et estimation projets 2	Place Dupuis 5
Lo	Babacar	Solutions d'ingénierie - Postes 1	Place Dupuis 5
Navarro Bonnet	Cristian Javier	Solutions d'ingénierie - SCI et Postes	Place Dupuis 5
Nicolas	Guillaume Lucas	Solutions d'ingénierie - SCI et Postes	Place Dupuis 5
Ouquelle	Hassan	Int. et Ing. - Impl. élec. Civil postes	Place Dupuis 5
Parent	Louis-Philippe	Optimisations et modélisation math.	Place Dupuis 5
Raptis	Aristotelis	Étude et Int. - Sol. Maint. Transformat.	Place Dupuis 5
Restrepo Moreno	Diana Marcela	Processus et projets Prod. Transp.	Place Dupuis 5
Rivard	Etienne	Bureau de programme-Transformation	Place Dupuis 5
Roque Corzo	Yaser	Solutions d'ingénierie - Postes 1	Place Dupuis 5
Sedra	Morcos	Prop. et estimation projets 2	Place Dupuis 5
Traversy	Guillaume	Solutions d'ingénierie - Postes 1	Place Dupuis 5
Trudeau	Sébastien	Prop. et estimation projets 1	Place Dupuis 5
Vallières	Marie-Claude	Intégr et planif opérationnelle en ing	Place Dupuis 5
Beaupré	Annabelle	Coordination technique de projets A	Place Dupuis 6
Bernier	Camille	PECC IV	Place Dupuis 6
Brooks	Emma	PECC I	Place Dupuis 6
Djerourou	Oussama	Gest. performance de projets - BOR	Place Dupuis 6
Dobre	Matei	PECC III	Place Dupuis 6
Egesborg	Vincent	Études et perf. intégrée - Fil. énergét.	Place Dupuis 6
Paulin-Bessette	Thomas	Études et perf. intégrée - Fil. énergét.	Place Dupuis 6
Pedraza	Martha	PECC IV	Place Dupuis 6
St-Vincent-Bouchard	Alex	PECC III	Place Dupuis 6
Trinh	Ngoc Diep Sydney	Gest. performance de projets - Centrales	Place Dupuis 6
Abdallah	Rachelle	PCP - Postes	Place Dupuis 7
Abdelmajid Abdelrahim	Badaoui	Gest. Projets construction - Montréal	Place Dupuis 7
Bellanger	Matthieu	Gestion et performance de projets - P	Place Dupuis 7
Bénard	Geneviève	Gestion et performance de projets - P	Place Dupuis 7
Benbaba	Hajar	Prop. et estimation projets 5	Place Dupuis 7
Charles	Frantzlina	Planif. int. projets mises hors tension	Place Dupuis 7
Daouda Mamadou	Adam	PCP - Planification poste	Place Dupuis 7
Ebrahimi Dinani	Zohreh	Planif. int. projets mises hors tension	Place Dupuis 7
Lacoursière	Marc-Olivier	Maintien des actifs	Place Dupuis 7
Legault	Marie-Ève	Maintien des actifs	Place Dupuis 7

Nom	Prénom	Unité structurelle	Section
Maldonado Perozo	Gaston	Planif. int. projets mises hors tension	Place Dupuis 7
Mimeche	Fawzia	Prop. et estimation projets 3	Place Dupuis 7
Ng	Paula	Maintien des actifs	Place Dupuis 7
Pellan	Line	Évolution en gestion de projets	Place Dupuis 7
Bourbonnais	Frédéric	Ing. constr. - Lignes, postes, ICR	Place Dupuis 8
Campo	Roberto Carlos	PCP - Planification poste	Place Dupuis 8
Dissa	Adama	PCP - Planification poste	Place Dupuis 8
Etogo Etogo	Carol Jean Carmel	PCP - ICR/AN	Place Dupuis 8
Gélinas	Alexandre	Ing. constr. - Lignes, postes, ICR	Place Dupuis 8
Hounsa	Gbènoukpo Narcisse	Performance chantier	Place Dupuis 8
Jodoïn	Pierre-Olivier	Gestion et performance de projets - ICR	Place Dupuis 8
Lemay Mongeau	Camille	Analyse d'affaires et info. de gestion	Place Dupuis 8
Miloudi	Abdelkader	Prop. et estimation projets 4	Place Dupuis 8
Noham Sofo Kuate	Michel Aime	PCP - Planification poste	Place Dupuis 8
Percovich Meneses	Cristhian	Prop. et estimation projets 4	Place Dupuis 8
Perrier	Clément	Approvisionnement et contrats	Place Dupuis 8
Safouani	Rajaa	Gestion et performance de projets - ICR	Place Dupuis 8
Senécal	Katia	Transformation	Place Dupuis 8
Vuu	Le Thanh	Coordination technique de projets B	Place Dupuis 8
Binette	François	Projets lignes, civil et biens divers	Québec-1
Blanchet	Christophe	Planif. strat. projets prod. et intég.	Québec-1
Jacques	Charles	Études et intégration - Civil de postes	Québec-1
Veilleux	Félix	Ing. constr. - Lignes, postes, ICR	Québec-1
Arsenault	Caroline	Int. et Ing. - Conc. Lignes aériennes E.	Québec-2
Boulianne	Cédric	Solutions d'ingénierie - Postes 3	Québec-2
Laberge	Audrey	Conception hydraulique	Québec-2
Leblanc	Félix-Olivier	PCP - Planification poste	Québec-2
Mc Fadden	Philipp	Int. et Ing. - Conc. Lignes aériennes E.	Québec-2
Mole	Jonathan	Int. et Ing - Géotechnique	Québec-2
Moyen	Emmanuel	Conformité, engag. et act. Prév.	Québec-2
Oliveira	Carlos	Sol. Ing - Autom. - Protection Réglages	Québec-2
Perry	Samuel	PCP - Planification poste	Québec-2
Poiré	Philippe	Bureau de programme-Transformation	Québec-2
Arsenault	Marc-Olivier	Services techniques Richelieu Ouest	Richelieu/Beauharnois
Bolduc	Joanie	Expertise Essais Spéciaux - Réseaux	Richelieu/Beauharnois
Denault	Sébastien	Services techniques Richelieu Centre 2	Richelieu/Beauharnois
Lacharité	Samuel	Serv. techniques Estrie/Centre-du-Québec	Richelieu/Beauharnois
Crête-Bergeron	Etienne	Conception réseau Dist. Sud	Saint-Bruno
Huard	Daniel	Soutien technique - conduite	Saint-Bruno
Lemonde	Ariane	Infras Bâtiments/Ponts/Routes	Saint-Bruno
Montoya Velarde	Ricardo André	Intégration et gest. de projets affaires	Saint-Bruno



PAR **DANIEL**
BEAULIEU, ING.
Secrétaire

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 2 mars, il y avait 2 980 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

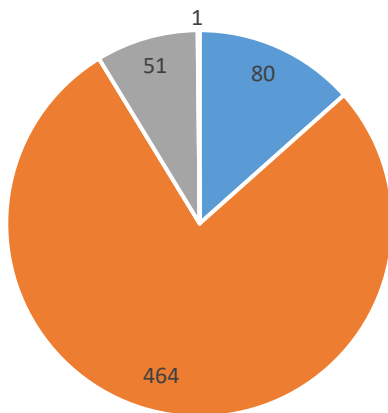
- Le SPIHQ compte 22 % de femmes ingénieures à Hydro-Québec, une proportion assez stable depuis plusieurs années, alors que la moyenne au Québec se situe plus autour de 15 % selon Genium 360.
- La proportion des niveaux III est en légère baisse et les niveaux IV est stable. Plusieurs facteurs influencent cette statistique : moins de reclassifié(e)s, plus de retraité(e)s, plus de jeunes employé(e)s.

	2025-04-02		2025-06-11		2025-06-17		2025-09-22		2025-11-16		2026-03-02	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Classe 5 *	0	0%	1	0%	2	0%	2	0%	2	0%	1	0%
Classe 6 *	73	3%	73	3%	72	3%	68	2%	70	2%	76	3%
Classe 7 *	109	4%	114	4%	113	4%	118	4%	116	4%	118	4%
Niveau I	221	8%	224	8%	225	8%	236	8%	250	9%	282	9%
Niveau II	1955	71%	1969	70%	1974	70%	2015	72%	2035	70%	2065	69%
Niveau III	394	14%	397	14%	398	14%	399	14%	404	14%	420	14%
Niveau IV	18	1%	18	1%	18	1%	17	1%	17	1%	18	1%
Autre*	2	0%	2	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	2773		2798		2802		2855		2894		2980	
Hommes	2183	79%	2196	78%	2198	78%	2233	78%	2264	78%	2332	78%
Femmes	590	21%	602	22%	604	22%	622	22%	630	22%	648	22%
Permanents	2375	86%	2408	86%	2407	86%	2455	86%	2494	86%	2545	85%
Temporaires	398	14%	390	14%	395	14%	400	14%	400	14%	345	12%

* Autre: classe 8, 9, 12 et niveau B

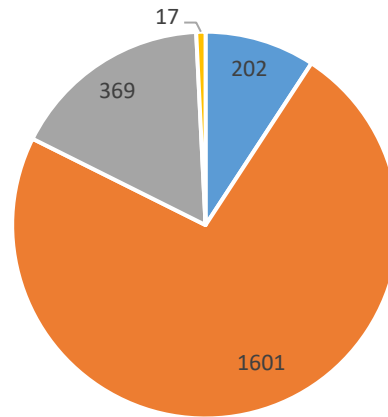
* Ne s'applique qu'aux ingénieurs occupant un poste de chef selon 16.06.1 ou 16.06.2 de la convention collective.

Répartition des niveaux pour les 596 femmes



■ N1 - 13 % ■ N2 - 78 % ■ N3 - 9 % ■ N4 - 0 %

Répartition des niveaux pour les 2189 hommes



■ N1 - 9 % ■ N2 - 73 % ■ N3 - 17 % ■ N4 - 1 %



TÉLÉCHARGEZ L'APPLICATION MOBILE SPIHQ !

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

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

L'application est disponible sur



VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER AU SEIN DE VOTRE SYNDICAT ?

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

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

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

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

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

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

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

Venez rejoindre les rangs de l'équipe du SPIHQ !

APPEL À TOUS

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

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

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

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