L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

Été 2026
LE JOURNAL DU SYNDICAT PROFESSIONNEL
DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC



ÉDITORIAL :

PROGRAMME DE TÉLÉTRAVAIL « ÉVOLUÉ » D'HYDRO-QUÉBEC

LE PROBLÈME DE LA BANQUE HQ
RENFORCEMENT DES PRATIQUES D'INGÉNIERIE
LA SYNDICALISATION DES CADRES
LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

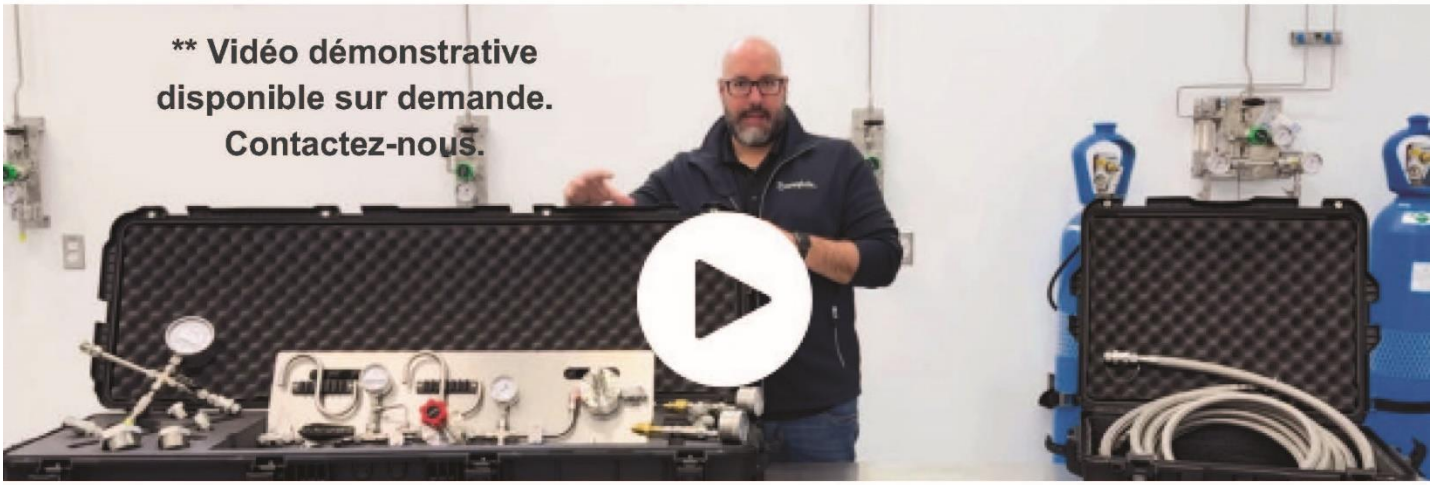
SPIHQ

Swagelok

Groupe Swagelok Québec

Panneau de détente Swagelok

disponible en commande directe



Pourquoi utiliser ce panneau pour la maintenance de vos transformateurs ?

Ce panneau a été développé en collaboration avec les ingénieur·e·s 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 :

solutions@swagelokquebec.com 514-332-3651 quebec.swagelok.com

Volume 62 Numéro 2

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

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

Coordonnées du SPIHQ

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

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

Comité Communications et formation syndicale

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

Révision et correction d'épreuves

SPIHQ

Couverture

Photo : SPIHQ

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

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

Parutions en 2025

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

SOMMAIRE

4
ÉDITORIAL : PROGRAMME DE TÉLÉTRAVAIL « ÉVOLUÉ » D'HYDRO-QUÉBEC
Par le Bureau

6
RETOUR SUR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
Par Gérerd Brunelle, ing..

9
CHRONIQUE BENEVA

10
LE « PROBLÈME » DE LA « BANQUE HQ »
Par Sébastien Guillon, ing., M.Sc.

13
CONGRÈS DE FORMATION DES INGÉNIEURS
Par Simon Langlois, ing.

14
REDONNER
ENTREVUE AVEC FARAH ALIBAY
Par Isabelle Simard, ing.

17
VOYAGES À L'ÉTRANGER
Par Daniel Beaulieu, ing.

20
RENFORCEMENT DES PRATIQUES D'INGÉNIERIE
Par Charles Gosselin, ing.



Photo : SPIHQ

22
LA SYNDICALISATION DES CADRES
Par Louis Champagne, ing., FIC

24
PORTRAIT STATISTIQUE DES MEMBRES DU SPIHQ 2026
Par Sébastien Guillon, ing., M.Sc.

35
LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL
Par Angelo Soares
Professeur titulaire UQAM

37
LE FACTEUR HUMAIN DU CHANGEMENT
Par Sarah Montplaisir-Gonçalves, ing.

39
CALENDRIER DE FORMATION SPIHQ

40
ÉCHOS DES COMITÉS

42
BIENVENUE PARMI NOUS
Par Daniel Beaulieu, ing.

46
RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU
Par Daniel Beaulieu, ing.

47
LE SPIHQ A BESOIN DE VOUS





TÉLÉCHARGEZ L'APPLICATION MOBILE SPIHQ !

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

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

L'Application est disponible sur

L'OBTENIR SUR Google Play

Télécharger dans l'App Store

PROGRAMME DE TÉLÉTRAVAIL « ÉVOLUÉ » D'HYDRO-QUÉBEC

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes au tout début du déploiement du programme de télétravail « évolué » d'Hydro-Québec. Lors de la négociation pour le renouvellement de notre convention collective, l'entreprise avait mis comme condition à un règlement de pouvoir passer généralement à deux jours de présentiel par semaine, plutôt qu'un seul, comme c'était la pratique dans la plupart des équipes. C'est ce que les membres ont accepté lors de l'assemblée générale 2025 il y a un an et c'est sans surprise l'élément qui semble avoir retenu le plus l'attention dans « l'évolution » du programme. Toutefois, lorsqu'on observe attentivement, il semble que c'est toute la philosophie autour de la gestion du présentiel qui vient de changer et tout porte à croire que nous sommes davantage dans une « régression » qu'une « évolution »…

En effet, depuis la pandémie, le présentiel était davantage géré par les chefs de premier niveau, qui avaient pour la plupart une certaine marge de manœuvre en cette matière. On voyait donc, dans la majorité des équipes, une flexibilité et un équilibre qui répondaient adéquatement autant aux besoins opérationnels qu'à ceux des employés. À partir de maintenant, de toute évidence, il semble que ce ne sera plus le cas. Hydro-Québec revenant à ses réflexes naturels, le nouveau programme instaure une gestion « top-down » où on établit un régime quasi-dictatorial, dans lequel les chefs seront mesurés et forcés de comptabiliser bêtement la prestation en présentiel de leurs employés, plutôt que d'encourager des pratiques productives et environnementales. On pourrait croire que nos gestionnaires de premier niveau seraient les plus à même de connaître les besoins de leurs équipes, mais ce n'est pas l'opinion de la haute direction ou des représentants des ressources humaines, qui peinent à cacher leur manque de confiance envers eux. Ceux qui sont responsables de gérer les employés de l'entreprise ne sont même plus autorisés à gérer leur propre présence au bureau : HQ leur impose même de venir trois jours par semaine! On se demande bien d'ailleurs ce qu'ils feront là alors que leurs employés seront, eux, en télétravail ou en présentiel dans des quartiers généraux différents des leurs.

C'est donc bien là que le bât blesse. Toute cette mascarade ne vise pas à augmenter la productivité ou l'engagement envers l'entreprise. Au contraire, certains membres de la direction nous ont même avoué, à mot couvert, qu'ils s'attendent à les voir baisser dans les prochains mois. Il est évident que tout cela sert des objectifs purement politiques. Lorsqu'on sait que la grande patronne du Conseil du Trésor, France-Élaine Duranceau, veut ramener les fonctionnaires au bureau pour leur apprendre « à se comporter comme il faut », on comprend bien que ce n'est pas la connaissance fine du fonctionnement des équipes qui motive ces changements. C'est plutôt le mépris d'une certaine clique de patrons qui ont l'attention de la ministre et, par son truchement, celle de la haute direction d'Hydro-Québec. Ces acteurs souffrant d'une sophistication limitée sont convaincus que toute mesure qui bénéficie aux travailleurs ne peut que leur nuire. Un réflexe quasi-pavlovien qui amène encore et toujours Hydro-Québec à tirer dans sa propre chaloupe, comme on dit en bon québécois!

Tout ceci nous rappelle une fois de plus que la seule défense efficace de nos conditions de travail demeure encore et toujours l'action syndicale. Entendons¬-nous bien, le SPIHQ n'est pas « contre le présentiel » comme certains tentent de le faire croire. Au contraire, nous croyons qu'une gestion intelligente et efficace de la présence au bureau peut être non seulement bénéfique mais aussi trouver l'adhésion du plus grand nombre. On en veut pour preuve le premier congrès de formation des ingénieurs du SPIHQ, où nous avons réunis 800 membres de partout à travers le Québec dans un événement mobilisateur, 100 % en personne! Toutefois, force est de constater que dans la nouvelle mouture du programme de télétravail qu'Hydro-Québec nous impose, ce n'est pas cette approche collaborative et attrayante qu'elle privilégie.

Dans ce contexte, vous pouvez être convaincus que le SPIHQ, comme il l'a fait depuis le début, ne ménagera aucun effort pour faire respecter vos droits dans ce dossier. Ceux-ci sont inscrits dans la lettre d'entente qui a été négociée et qui doit être respectée : prise en compte de la conciliation travail-famille, choix par l'employé d'une de ses journées de présentiel, possibilité de s'entendre avec son gestionnaire pour revoir ponctuellement à la baisse la prestation en présentiel, etc. Bien que l'espoir soit faible, il n'est pas trop tard pour que la haute direction retrouve la raison et revienne à une application du travail en présentiel humaine et centrée sur les besoins du terrain. Une bataille stérile avec les syndicats sur le télétravail n'est pas une fatalité, mais si la direction persiste dans l'orientation qu'elle semble avoir prise, le SPIHQ sera là pour la mener.



NICOLAS CLOUTIER, ING.
Président



SIMON LANGLOIS, ING.
1er vice-président



DANIEL BEAULIEU, ING.
Secrétaire



JONATHAN AUBIN, ING.
Trésorier

RETOUR SUR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE



PAR **GÉRARD BRUNELLE, ING.**

Le SPIHQ a tenu son assemblée générale annuelle 2026 dans un format virtuel réunissant plus de 250 membres.

Voici un résumé de quelques-uns des sujets qui ont été abordés:

Une organisation en pleine croissance

Le Syndicat poursuit sa progression avec 2 997 membres au 31 mars, soit une hausse de 62 % en dix ans. Cette croissance reflète la place grandissante des ingénieures et ingénieurs au sein d'Hydro-Québec ainsi que la pertinence du travail syndical accompli.

Convention collective : des gains concrets en déploiement

L'année 2025 a été marquée par la mise en œuvre de la nouvelle convention collective.
Plusieurs avancées importantes sont déjà en cours d'application, notamment :

- amélioration des mécanismes de reclassification;
- renouvellement de la lettre d'entente sur le télétravail;
- bonification de certains avantages sociaux;
- suivi rigoureux des enjeux d'interprétation et d'application de la convention collective.

Le SPIHQ a rappelé qu'il continue de défendre activement les membres dans les dossiers en litige, dont le refus d'Hydro-Québec de verser la prime à la signature de 4 000 $ aux cadres, dossier contesté en arbitrage.

Formation et développement professionnel

Une entente a été conclue avec Hydro-Québec pour offrir une journée de formation dédiée aux ingénieurs, au Palais des congrès de Montréal. Cette initiative majeure vise à soutenir le développement des compétences et à rassembler la profession autour d'enjeux d'avenir, comme l'intelligence artificielle, le travail collaboratif et l'innovation.

Satisfaction des membres et modernisation des services

Plus de 700 membres ont participé à un sondage sur les services syndicaux. Les résultats démontrent un haut niveau de satisfaction envers la représentation offerte. En réponse aux besoins exprimés, le SPIHQ a annoncé la refonte de son application mobile afin de faciliter :

- les communications avec les délégués;
- l'accès rapide à l'information;
- les échanges avec les responsables de comités et le bureau.

Défense active des conditions de travail

Plusieurs dossiers stratégiques ont été présentés, dont :

- la relocalisation d'ingénieurs vers le nouveau centre de conduite de Varennes;
- les enjeux de santé et sécurité au travail;
- les impacts des réorganisations;
- l'accompagnement dans les plans de gestion de la performance.

Le message est clair : le SPIHQ demeure présent sur le terrain et intervient rapidement lorsque les droits ou les conditions de travail des membres sont en jeu.

Gouvernance moderne et finances solides

Le conseil d'administration a poursuivi la modernisation de la gouvernance avec la création de nouveaux comités, dont le comité Finances et le comité Audit. Les résultats financiers 2025 démontrent une organisation en excellente santé, appuyée par une gestion rigoureuse et transparente.

Élections

Cette année, trois postes étaient en élection au Bureau ainsi que quatre postes d'administrateur.

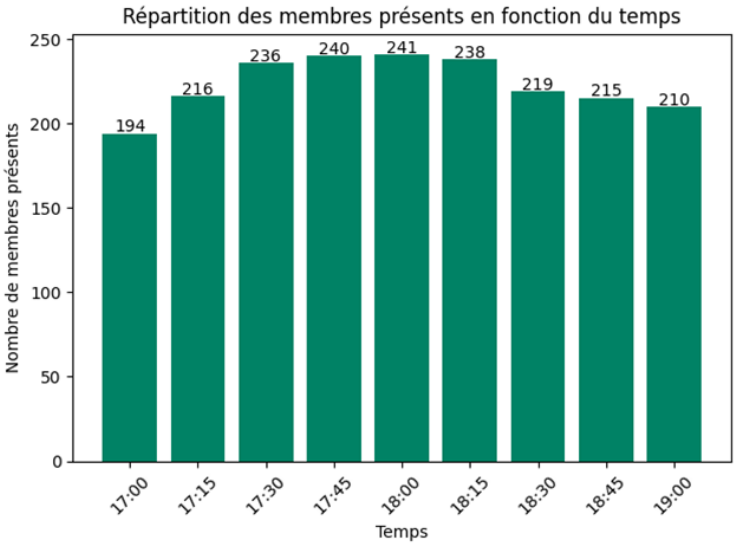
Ont été réélus par acclamation : Nicolas Cloutier, ing., au poste de président, Gérard Brunelle, ing., au poste de deuxième vice-président et Jonathan Aubin, ing., au poste de trésorier.

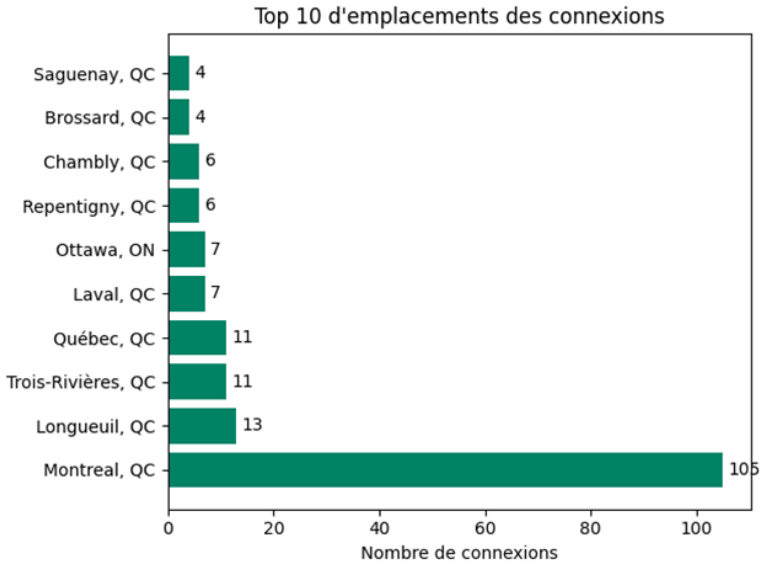
Thomas Bozon, ing., Jérémie Gaucher, ing. (réélection), Santiago Pineiro, ing., et Martin Roberge, ing., ont été élus par acclamation aux postes d'administrateurs.

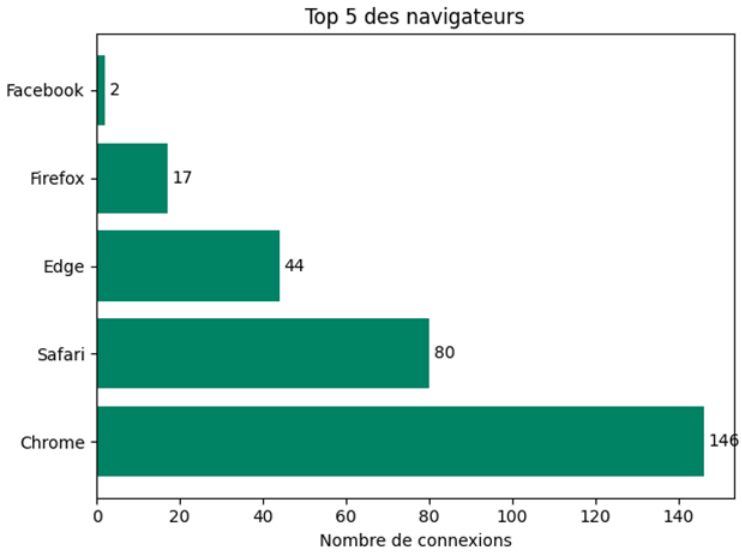
Une force collective reconnue

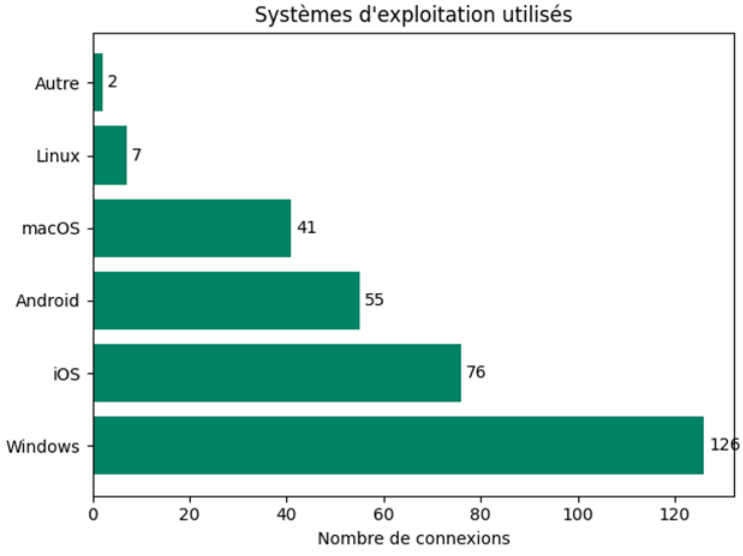
L'assemblée générale 2026 a mis en lumière un syndicat structuré, crédible et tourné vers l'avenir. Grâce à l'implication des militants, des délégués, des comités, de la permanence et des membres, le SPIHQ poursuit sa mission : défendre, représenter et faire progresser les ingénieures et ingénieurs d'Hydro-Québec.

Sections	**Membres présents par section**	**Membres totaux de la section**	**Représentation** (Membres présents / Membres totaux)	**Membres en règle présents par section**	**% membres en règle présents** (Membres en règle / Membres présents)	**Membres en règle totaux par section**
La Grande Rivière	11	55	20,00 %	11	100,00%	48
Laurentides	10	162	6,17 %	10	100,00%	131
Manicouagan/Matapédia	11	124	8,87 %	11	100,00%	99
Mauricie et Centre-du-Québec	20	164	12,20 %	20	100,00%	138
Montréal Centre-ville	134	1621	8,27 %	134	100,00%	1556
Montréal Nord/Est	12	177	6,78 %	12	100,00%	150
Québec	24	319	7,52 %	24	100,00%	290
Richelieu/Beauharnois	19	245	7,76 %	19	100,00%	210
Saguenay	14	130	10,77 %	14	100,00%	121
Total :	**255**	**2997**		**255**		**2743**
Nombre de participants (durée cumulée >0s) **:**	255	**Nombre de sessions :**	1	217	**% de membres présents temporaires :**	12,94 %
Temps moyen de participation (en minutes) **:**	107		2	28	**% de membres présents permanents :**	87,06 %
Représentation globale :	8,51 %		3	8		
% de membres en règle :	91,52 %		4	0		
			5	2		


Répartition des membres présents en fonction du temps
Nombre de membres présents
Temps
0
50
100
150
200
250
194
216
236
240
241
238
219
215
210
17:00
17:15
17:30
17:45
18:00
18:15
18:30
18:45
19:00


Top 10 d'emplacements des connexions
Saguenay, QC
Brossard, QC
Chambly, QC
Repentigny, QC
Ottawa, ON
Laval, QC
Québec, QC
Trois-Rivières, QC
Longueuil, QC
Montreal, QC
4
4
6
6
7
7
11
11
13
105
0
20
40
60
80
100
Nombre de connexions


Top 5 des navigateurs
Facebook
Firefox
Edge
Safari
Chrome
2
17
44
80
146
0
20
40
60
80
100
120
140
Nombre de connexions


Systèmes d'exploitation utilisés
Autre
Linux
macOS
Android
iOS
Windows
2
7
41
55
76
126
0
20
40
60
80
100
120
Nombre de connexions

Prévoir les dégâts d'eau en 9 gestes

Voici 9 gestes à poser pour prévenir les dégâts d'eau dans votre demeure et limiter les dommages.



1. Remplacez votre chauffe-eau aux 10 à 12 ans

Changez votre chauffe-eau durant cette période, car la rouille causée par l'eau endommage le contenant de métal.

Soyez aux aguets devant les premiers signes de rouille et de vert-de-gris. C'est souvent un signe avant-coureur que la durée de vie de votre chauffe-eau arrive à échéance.

2. Misez sur un clapet antiretour

Cet indispensable dispositif empêche le refoulement des eaux usées dans votre sous-sol.

Pour qu'il soit efficace, nettoyez-le 2 fois par année et vérifiez s'il fonctionne bien.

Évidemment, le clapet devrait toujours être accessible.

3. Désencombrez le drain de plancher

Votre drain de plancher doit être libre d'accès pour que l'eau puisse s'écouler facilement.

4. Choisissez des matériaux qui résistent mieux à l'eau

Quand vient le temps de choisir le couvre-plancher du sous-sol, optez pour des matériaux qui ont fait leurs preuves lors d'un dégât d'eau, comme la céramique.

Le bois franc et le bois flottant ne sont pas recommandés.

5. Fixez 2 pompes à votre puisard

En plus de votre pompe électrique, installez-en à batterie.

Vous aurez donc la double assurance que l'une d'entre elles videra l'excès d'eau, surtout lors d'une panne d'électricité.

Testez vos pompes quelques fois par année pour vous garantir qu'elles ne vous laisseront pas tomber quand vous en aurez besoin.

6. Nettoyez vos gouttières et vos margelles

Au moins 2 fois par an, enlevez les débris à l'intérieur de vos gouttières et de vos margelles.

Vérifiez si l'eau s'écoule bien le long des gouttières et si elle est évacuée du toit et des fondations.

Si ce n'est pas le cas, ajoutez des rallonges de descente de gouttières pour que l'eau se déverse à au moins 2 mètres du solage.

7. Vérifiez l'évacuation des eaux

L'évacuation des eaux doit se faire loin des fondations.

Pour éviter les infiltrations, la pente de votre terrain doit être d'environ 2 mètres.

8. Mettez vos objets de valeur à l'abri

Plusieurs options s'offrent à vous :

- Rangez-les dans des bacs en plastique étanches.
- Placez-les dans un endroit surélevé.
- Laissez-les à l'étage.

9. Vérifiez votre assurance habitation

En général, votre assurance habitation vous couvre contre les dégâts causés par une installation sanitaire (par exemple un bris du tuyau de raccordement de la laveuse) ou une conduite d'eau brisée de votre municipalité.

Votre assurance habitation ne couvre pas tous les dommages causés par l'eau, à moins que vous ayez fait ajouter les protections contre :

- l'infiltration d'eau par le toit, les murs, les portes ou les fenêtres
- l'infiltration de l'eau du sol par les fondations
- le refoulement d'égout
- les dommages causés par une inondation
- les frais de rénovations à la suite d'un refoulement d'égout ou d'un bris d'entrée d'eau

Pour vérifier si vous avez la bonne protection contre les dégâts d'eau, discutez avec votre assureur. Il pourra vous conseiller sur les protections qui conviennent le mieux à vos besoins.

beneva

Les gens qui protègent des gens

ASSURANCE HABITATION

Les assurances de dommages sont souscrites par Société d'assurance Beneva inc. et distribuées par Beneva inc., agence en assurances de dommages et ses partenaires autorisés. © Beneva inc. 2026 MD Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva inc. utilisées sous licence.

76881 (2026-02)

LE « PROBLÈME » DE LA « BANQUE HQ » … UN VIEUX CONSTAT SYNDICAL

Le passé confirme le présent



PAR **SÉBASTIEN GUILLON, ING., M.Sc.**
Responsable du comité Finance, membre des comités Audit, Avantages sociaux, Grief, administrateur et délégué substitut Montréal Centre-ville

Pour ceux qui ne sont pas encore au courant, tout comme il existe une banque Hydro-Québec (dite clause banquier ou « Banque HQ ») dans notre régime de retraite (RRHQ), le comité AVSO du SPIHQ a créé une banque similaire pour tous les employés appelée la « Banque Fictive des Employés» (voir p.9 de L'Écho de l'hiver). Face aux nombreuses questions, nous avons présenté l'évolution de la « Banque HQ » sur près de 20 ans (voir p.12 de L'Écho du printemps). Le constat fut clair et limpide. Cette clause est tout à l'avantage d'Hydro-Québec et on ne voit pas l'horizon où ça pourrait changer.

À partir de faits chiffrés, nous avons pu établir un constat sur la « Banque HQ » : l'employeur est le seul grand gagnant dans cette affaire. Nous allons voir dans cet article que ce constat est aussi reconnu par un syndicat d'Hydro-Québec affilié au SCFP et ce depuis fort longtemps.

Sommes-nous seuls à établir ce constat ? Faut-il réellement examiner des données sur 20 ans pour le comprendre ? Nous verrons que non et que le passé confirme le présent.

Rappel de la banque Hydro-Québec et devinette

La « Banque HQ » s'appelle techniquement la clause banquier. Si vous ne voulez pas consulter d'anciens articles de L'Écho pour la comprendre, cet extrait pourrait vous éclairer un peu : « *En 1999, (..), nous avons aussi négocié une clause banquier avec la société d'État. Hydro-Québec s'engageait à couvrir, si nécessaire, les besoins financiers du régime de retraite versus les cotisations salariales et patronales prélevées. Ces montants comptabilités portaient intérêt, selon le rendement annuel du régime* ». Vous y retrouvez les grands principes de la « Banque HQ ». Les cotisations supplémentaires d'Hydro-Québec pour le RRHQ sont comptabilisées et augmentent à un taux d'intérêts égal au rendement annuel de la caisse de retraite.

Une devinette pour vous. La citation est de quelle année ? Dans les années 2000 ? 2010 ? 2020 ? La réponse un peu plus loin.

Pourquoi Hydro-Québec tient à la « Banque HQ » ?

Si vous êtes néophyte à ce sujet, vous vous demandez quel intérêt pour Hydro-Québec d'avoir cette clause banquier ? L'extrait vous apportera quelques réponses : « *La clause banquier prévoit, une fois la santé financière rétablie, qu'Hydro-Québec se remboursera par un congé de cotisations.* ». Voilà la réponse ! La « Banque HQ » permet à Hydro-Québec, et seulement à elle, d'avoir des congés de cotisations à la caisse de notre régime de retraite (RRHQ).

Même devinette pour vous. Cette dernière citation date de quelle année ? Dans les années 2000 ? 2010 ? 2020 ? la réponse un peu plus loin.

De combien parle-t-on ?

Possiblement vous vous dites que le congé de cotisation d'Hydro-Québec ne vaut peut-être pas grand-chose ? Regardons le dernier rapport annuel disponible du régime RRHQ (soit de 2024) pour trouver à quel chiffre correspond le congé de cotisation d'Hydro-Québec en 2025. La réponse est 2 94 M$. Oui c'est bien de 294 millions ! C'est loin d'être négligeable !

Le « problème » selon le syndicat

Le problème de la « Banque HQ » pour le syndicat est expliqué dans cet extrait. « *La clause banquier prévoit, une fois la santé financière rétablie, qu'Hydro-Québec se remboursera par un congé de cotisations.* ***Le problème, c'est que les intérêts dus à l'employeur dépassent largement le montant du remboursement que peut prélever Hydro-Québec****, qui est équivalent à sa cotisation annuelle au régime. Par exemple, pour l'année (..), le montant des intérêts s'élève à 537 millions $, alors que le montant des cotisations, dont Hydro-Québec peut prendre congé, est de 176 millions $.* ***Et ce sera comme cela à chaque année, si on ne renégocie pas cette clause banquier.***»

À nouveau la même devinette pour vous. Cette dernière citation date de quelle année ? Dans les années 2000 ? 2010 ? 2020 ? la réponse dans très peu de temps.

Le « problème » – constat similaire

Pour ceux qui ont lu l'article sur l'évolution de la « Banque HQ » (voir p.12 de L'Écho du printemps), le « problème » ne vous rappelle pas quelque chose ?

Le « problème » discuté correspond exactement au même constat établi dans ce précédent article sous forme de chiffres. Autrement dit, le « problème » décrit en mot le même constat chiffré. La « Banque HQ » ne peut être réduite car malgré la diminution liée au congé de cotisation, il s'ajoute dans la banque une hausse supérieure due au calcul des intérêts.

Je vous avoue que ce fut une belle surprise de trouver ces extraits si justes ! C'en fut une encore plus grande quand je pris connaissance de qui les avaient dits et surtout quand !

Sages paroles du syndicat des technologues d'Hydro-Québec (SCFP 957)

Tous les extraits présentés proviennent du syndicat des technologues d'Hydro-Québec (SCFP 957), par les voix de son président et de son porte-parole ! Quelle belle surprise de retrouver le même constat « problème » sur la banque HQ provenant d'un autre syndicat.

C'est une très bonne nouvelle. Syndicalement, il y a un consensus entre eux et nous. Nous constatons les mêmes choses.

Président et porte-parole du syndicat des technologues – constat passé

Sachant que ce sont les paroles provenant d'un syndicat d'Hydro-Québec, il est maintenant le temps de répondre à ma devinette.

Vous vous souvenez, je vous ai demandé à quelle année correspondait ces extraits ? La réponse tourne autour des années indiquées (2000, 2010 et 2020). Il s'agit de l'année **2015**. **Le constat d'aujourd'hui de la banque HQ est ainsi connu depuis près de 11 années**. **Autrement dit, le passé confirme le présent.**

Pour être exact, il a été écrit le **23 septembre 2015** dans un article de L'Aut-Journal. Les deux personnes interviewées sont **Michel Drapeau président du syndicat** des techniciens et **Jean-Yves Paquin porte-parole**.

Voici leurs paroles exactes et complètes dans l'article de L'Aut-Journal.
« En 1999, enchaîne Jean-Yves, nous avons aussi négocié une " clause banquier " avec la société d'État. Hydro-Québec s'engageait à couvrir, si nécessaire, les besoins financiers du régime versus les cotisations salariales et patronales prélevées. Ces montants comptabilisés portaient intérêt, selon le rendement annuel du régime. La crise financière de 2008 nous a obligés d'y avoir recours. Les intérêts ont été de l'ordre de 11,7 % par année en moyenne pour la période de 2009 à 2013. Cela représente une somme de 1,357 milliards $ en intérêts à payer à Hydro-Québec à même le régime de retraite ».

La « clause banquier » prévoit, une fois la santé financière rétablie, qu'Hydro-Québec se remboursera par un congé de cotisations.
« Le problème, c'est que les intérêts dus à l'employeur dépassent largement le montant du remboursement que peut prélever Hydro-Québec, qui est équivalent à sa cotisation annuelle au régime. Par exemple, pour l'année 2013, le montant des intérêts s'élève à 537 millions $, alors que le montant des cotisations, dont Hydro peut prendre congé, est de 176 millions $. Les seuls intérêts font donc grimper la dette de 361 millions. Et ce sera comme cela à chaque année, si on ne renégocie pas cette clause banquier », souligne Jean-Yves.

« Notre régime est aujourd'hui capitalisé à 115 % et son taux de solvabilité est de 97 %. Si ce n'était de la dette issue de la clause banquier, il serait en excellente santé financière. Mais sa pérennité est compromise, si nous laissons aller les choses », de soutenir les deux syndicalistes. »

Conclusion

C'est une belle surprise, en se penchant dans le passé, de retrouver les mêmes constats qu'aujourd'hui concernant la très (trop ?) avantageuse « Banque HQ » pour Hydro-Québec.

Le passé confirme ainsi le présent. La vision du SPIHQ sur le problème de la « Banque HQ » fut donc bien partagée par un syndicat HQ du SCFP. Rappelons que le SCFP recouvre la majorité des syndiqués à Hydro-Québec.

Ainsi, la « Banque HQ » et la « Banque Fictive des Employés », loin d'être des thèmes négligeables, sont des sujets communs à tous les syndicats d'Hydro-Québec.

Références

#1 ***3 points litigieux : salaires, sous-traitance et retraite – 2 500 Techniciens d'Hydro-Québec sans contrat de travail depuis décembre 2013***, **L'Aut'Journal**, 2015-09-23.
https://www.lautjournal.info/articles-mensuels/335/3-points-litigieux-58-salaires-sous-traitance-et-retraites

#2 ***Une nouvelle « banque fictive des employés » du RRHQ ?***, comité AVSO, L'Écho Hiver 2025 Vol.61, Num.4.
https://issuu.com/spihq/docs/l_cho_de_l_hiver_volume_61_no._4

#3 ***Évolution de la*** « ***banque HQ*** » , S. Guillon, L'Écho Printemps 2025 Vol.62, Num.1.
https://issuu.com/spihq/docs/l_cho_du_printemps

CONGRÈS DE FORMATION DES INGÉNIEURS
Une première édition réussie!



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

Le 21 mai 2026 deviendra peut-être une date historique dans l'histoire du SPIHQ. C'est en effet à ce moment que s'est tenu le premier congrès de formation des ingénieurs d'Hydro-Québec. Organisée de manière paritaire entre le syndicat et la direction, cette journée visait à offrir non seulement des contenus de formation intéressants et pertinents pour nos membres, mais aussi à permettre de se retrouver tous ensemble et d'échanger avec des collègues de partout à travers le Québec. Ce fut un réel succès et nous sommes très heureux de l'engouement suscité par l'événement.

L'idée a germé dans la tête du président Nicolas Cloutier, alors qu'il a été invité à participer à un événement similaire organisé annuellement par l'Association Professionnelle des Ingénieurs du Gouvernement du Québec (APIGQ), il y a plus d'un an. S'en sont suivies de nombreuses représentations auprès de la direction pour arriver à une formule de projet-pilote qui conviendrait autant au SPIHQ qu'à la direction. C'est à la fin de février 2026 que nous avons signé la lettre d'entente officialisant la tenue de la première édition. Du travail préalable avait été fait et nous avions déjà identifié la date du 21 mai, mais il ne nous restait tout de même que quelques mois pour finaliser l'organisation de cette journée. L'ensemble de l'équipe organisatrice a donc mis les bouchées doubles pour s'assurer que ce premier congrès soit un succès.

Nous avons été agréablement surpris de l'enthousiasme que le projet a suscité pour sa première édition, particulièrement lors de la journée de l'inscription. Nous étions à la fois heureux de constater qu'autant de nos collègues étaient emballés et de voir l'ensemble des places trouver preneur en seulement quelques heures, mais déçus de réaliser que plusieurs ne pourraient participer! Nous avons été conservateurs dans notre estimation pour cette première année, mais nous avons définitivement retenu la leçon pour la prochaine fois…

Le jour même, c'est donc près de 750 ingénieurs membres du SPIHQ, en plus d'une trentaine d'invités, qui se sont retrouvés au Palais des Congrès. Après un mot d'ouverture de Nicolas Cloutier et Mélanie Pigeon, c'est Farah Alibay qui a été la première présentatrice à lancer le bal. Elle nous a raconté son parcours et des défis qu'elle a vécus en tant que fille d'immigrants ayant grandi à Joliette, puis a présenté des projets d'innovation spatiale sur lesquels elle a été impliquée au cours de sa carrière. Vous pouvez d'ailleurs lire dans ce numéro une entrevue réalisée avec elle. Quatre collègues d'Hydro-Québec ont par la suite participé à un panel où elles nous ont entretenus de l'évolution des pratiques en gestion du risque dans l'entreprise.

Après la pause du dîner, ce fut au tour de Sylvain Boudreault de nous apprendre à nous « mêler de nos affaires ». Dans un style humoristique et énergique qui a fait réagir toute la salle, il nous a expliqué comment une attitude positive peut transformer notre expérience au travail et a démontré l'importance des petits détails qui peuvent faire la différence avec nos collègues. La dernière présentatrice fut Mélissa Canseliet, spécialiste de l'interaction entre la psychologie et les technologies de l'information. Elle nous a entretenus sur les pièges à éviter avec l'utilisation de l'intelligence artificielle mais aussi sur les opportunités que celle-ci permet lorsqu'elle est bien utilisée. La journée s'est clôt après un mot de Nicolas Cloutier et de Maxime Nadeau.

Le point fort dans tout ça aura été pour nous de voir autant de collègues échanger entre eux lors des différentes pauses et de se retrouver tous ensemble lors de cet événement. C'est ce qui a réellement fait de cette première édition un véritable succès, de pouvoir se rassembler et partager nos expériences dans une ambiance chaleureuse. Les premiers commentaires que nous avons recueillis ont été extrêmement positifs et nous sommes déjà en action auprès des représentants d'Hydro-Québec pour convenir d'une entente pour pérenniser l'événement. Nous sommes convaincus que ce genre d'événement est bénéfique pour nos membres et participe à bonifier notre environnement de travail. La formule d'organisation paritaire est de plus une preuve qu'une approche collaborative avec nos partenaires à Hydro-Québec peut donner des résultats gagnants pour tout le monde. En terminant, nous remercions l'ensemble des intervenants au SPIHQ et à Hydro-Québec qui ont mis l'épaule à la roue pour faire de cette journée une réussite. Au plaisir de vous voir à la prochaine édition!

REDONNER
ENTREVUE AVEC FARAH ALIBAY



PAR **ISABELLE SIMARD, ING.**
Responsable du comité Communications et formation syndicale, membre du comité Accueil et mobilisation et administratrice

Redonner

Un mot tout simple, mais tellement grand! C'est de cette manière que Farah Alibay nommerait le titre du chapitre de vie qu'elle vit en ce moment dans sa biographie.

Vous pouvez obtenir facilement des détails sur la carrière de Farah, peut-être avez-vous-même eu le privilège de l'entendre en conférence ou en entrevue. Je ne souhaite pas ici reproduire une de celles-ci, mais plutôt vous la présenter d'un point de vue différent.

Notre rencontre a eu lieu en marge du congrès de formation du 21 mai dernier, tout juste après son allocution aux quelques 800 personnes présentes ce jour-là. Elle se présente à moi comme à eux tous, « Farah de Joliette ». L'expression la décrit comme elle se présente : droite, fière, partageant avec nous des sujets extraordinaires de son quotidien, mais toujours avec la conviction que si elle a rêvé grand et réalisé ses rêves, c'est possible pour tous de réaliser les leurs.

Farah … et la famille

Issue d'une famille aimante où elle a toujours pu compter sur le support de ses parents, c'est une visite à la centrale Manic 5, alors qu'elle était beaucoup trop jeune pour s'inscrire à l'université, qui réveille sa flamme scientifique. Le film Apollo 13, quant à lui, a fait naître son intérêt pour l'espace.

À ceux qui ne la connaissent pas, elle se décrirait comme quelqu'un de passionnée et têtue, mais de bonne manière, s'empresse-t-elle de préciser, et qui n'abandonne pas ses rêves.

Parmi les enseignements de sa mère, la lecture du livre Le Petit Prince d'Antoine de St-Exupéry est marquante. Une lecture qu'elle lui recommande parce qu'on le lit à plusieurs reprises, chacune des lectures nous amenant un éclairage différent - ce que Farah me confirme. Jeune, elle y a vu le côté de l'amitié, du rêve, de l'exploration. En grandissant, elle y voit le côté terre à terre, le businessman qui compte les étoiles qu'il dit posséder. Elle voit un reflet de la société dans l'allumeur de réverbère, qui allume la lumière et ferme la lumière sans cesse parce que sa planète tourne de plus en plus vite. Et puis, ajoute-t-elle, St-Exupéry était pilote, et rêvait. Elle apprécie le fait qu'une relecture lui permette de replonger dans son côté « enfant », le côté émerveillement qu'elle trouve important de garder, pour se rappeler que, même si certaines choses sont simples, elles peuvent être si belles - la rose du Petit Prince par exemple.

Ses origines et son parcours amènent naturellement Farah à être ambassadrice des milieux inclusifs. Sa vision est déconcertante de simplicité : « Établir un environnement inclusif, c'est avoir un endroit où tout le monde peut se présenter comme ils sont, sans avoir à s'expliquer. C'est de créer des équipes où on n'a pas besoin de savoir les détails de ta vie, mais je veux que tu sois heureuse ici, que tu te sentes en sécurité, que tu sois traitée de la même manière que les autres, c'est ça l'inclusion. »



... et la science

Farah affirme qu'on oublie parfois de partager la science, mais qu'il faut le faire absolument. J'étais curieuse de comprendre pourquoi. « La science appartient à tous, ce n'est pas élitiste; quand on parle d'exploration, souvent c'est un investissement gouvernemental, donc de manière très réelle, ça nous appartient. » C'est aussi parce que justement la science, les connaissances, ça appartient à la société, c'est de notre devoir de les partager, parce que c'est comme ça qu'on avance. « Ça ne me sert à rien moi de savoir quelque chose et de le garder pour moi, c'est la beauté de la connaissance et la partager amène un peuple de l'avant, parce qu'un peuple qui est éduqué, c'est un peuple qui prend des bonnes décisions, qui continue à encourager ces choses-là. Si tu comprends ce qu'on fait sur Mars, tu vas vouloir qu'on en fasse plus. » ajoute Farah. J'ai été étonnée du nombre d'exemples dans sa conférence qui illustraient le lien entre ce qui se découvrait grâce aux recherches du Jet Propulsion Laboratory, où elle travaille aujourd'hui, et ce qui trouvait une application dans le quotidien d'un travailleur sur terre. Des liens, elle en voit sans cesse. « La planète que nous explorons le plus c'est la nôtre » conclue-t-elle.

... et le partage

Sur le thème de Redonner, elle aime beaucoup partager ses expériences avec de jeunes élèves. J'ai voulu savoir ce qu'elle leur dit pour qu'ils s'intéressent à la science. Le message qu'elle leur livre est le même que dans ses conférences. Elle répond avec conviction que les jeunes comprennent autant que les adultes quand on parle de science ou d'exploration; elle leur raconte son parcours bien sûr, mais, souvent, elle passe un peu plus de temps sur les échecs, les difficultés. Elle parle beaucoup plus des doutes, du questionnement, du changement de direction, du manque de confiance en soi. Elle trouve que de nos jours, avec les réseaux sociaux, il n'y a que le beau des choses, la tendance est de présenter seulement le côté positif. C'est important pour Farah de montrer les échecs et les difficultés. Quand elle se retrouve devant des étudiants, elle parle beaucoup plus des difficultés, parce qu'elle croit que c'est important pour quelqu'un de se reconnaître en elle, de se dire : « je passe par là mais elle aussi est passée par là ». Elle déplore notre tendance à toujours voir les gens une fois qu'ils ont réussi, sans comprendre tous les chemins qu'ils ont pris. Pour elle, c'est juste « être moi-même, partager ma passion ». Même s'ils ne se retrouvent pas dans ce domaine-là par la suite, c'est souvent assez pour les accrocher un peu, au moins pour les 30 minutes passées avec eux. Gageons que la conversation se poursuit en classe et à la maison pour ceux qui la rencontrent!

C'est ce même souffle qui l'amène à faire du bénévolat. « Tellement de gens ont pris du temps pour m'aider, maintenant que je suis rendue où je suis, je le prends, j'en amène d'autres dans mon succès ». Le mentorat en ingénierie est essentiel selon Farah. Nous apprenons beaucoup à l'école, mais le vrai du travail on l'apprend au travail, en appliqué, en voyant la manière éthique de faire les choses.

… et le travail

J'aurais dû m'en douter, mais il n'y a pas de journée typique dans le travail de Farah : « Ça dépend où en est le développement du projet ». C'est typique au domaine. Quelquefois, elle est en phase construction : c'est en laboratoire, en train de construire, de faire des tests. D'autres fois, elle est en conception des missions : les journées sont composées de rencontres, qui l'amènent aussi à voyager.
Il est possible que la mission Persévérance vous dise quelque chose. Farah Alibay y a joué un rôle clé en faisant partie de l'équipe qui a piloté le robot qui a exploré la planète Mars. La façon et l'année du retour des échantillons présentement stockés sur Mars sont toujours à déterminer. « On ne parle pas de découvertes de fossiles, mais on aimerait comprendre avec ces échantillons s'il y a des processus chimiques et géologiques qui pourraient être expliqués par un processus de vie, qui prouveraient qu'il y aurait eu de la vie, car on sait qu'il n'y en a pas en ce moment. »

Le travail d'équipe est une grande richesse pour Farah. Les grands projets sur lesquels elle travaille se vivent seulement en équipe et c'est une des raisons pour lesquelles elle a choisi ce métier - parce que ça se fait ensemble. Les succès et les échecs se font en équipe, on ne peut pas y arriver ni même le faire seul. La diversité des métiers qu'on retrouve dans une équipe permet de partager différentes expériences de vie, une richesse incontestée!

Ça vous donne le goût d'être dans son équipe ? Moi oui!!!

En rafale



Farah Alibay est une ingénieure en aérospatiale pratiquant aux États-Unis.

Un livre que tu as lu dernièrement

Je lis en ce moment un livre sur l'histoire du premier groupe de femmes qui ont fait l'ascension du Denali (autrefois le mont Mc Kinley). C'est un très bon livre! *(NDLR : Les Demoiselles du Denali raconte cette ascension historique en 1970 de la plus grosse montagne aux États-Unis et de toute l'Amérique du Nord avec ses 6 190 m.)*

Quelque chose qui t'a déjà fait peur dans ton métier ?

Je pense qu'on a tous peur de l'échec. La peur de prendre des nouveaux rôles, de sortir de sa zone de confort. Même si on s'habitue à l'échec, on vit tous un peu avec le syndrome de l'imposteur.

Un danger qu'on ne soupçonne pas dans l'espace ?

La radiation, les gens oublient qu'en plus du vide il y a de la radiation. C'est un problème pour nos ordinateurs, nos systèmes.

Pourquoi trouves-tu que l'ingénierie est un beau métier ?

C'est nous qui construisons le monde autour de nous, sans nous il n'y a rien. C'est ça la beauté d'être ingénieure : c'est que tu peux imaginer le monde de demain.

Quand on te demande d'où tu viens, tu réponds quoi ?

Du Québec! C'est ici chez nous, sans hésitation!

Si tu avais le choix de vivre n'importe où dans le monde, tu irais où ?

J'aime beaucoup Los Angeles où j'habite depuis 12 ans, c'est mon petit coin du monde! On est pas loin des montagnes, c'est un très bel endroit. En ce moment j'y suis très heureuse - peut-être un jour ailleurs, mais pour le moment c'est là!





VOYAGES À L'ÉTRANGER
Éliminez vos frais bancaires et profitez d'un taux de change avantageux



PAR **DANIEL BEAULIEU, ING.,**
Secrétaire

Les vacances estivales arrivent à grand pas et peut-être irez-vous à l'extérieur du pays à cette occasion. Plusieurs dépenses sur lesquelles nous avons souvent bien peu de contrôle s'en suivront. Bien que l'ampleur des dépenses que vous faites soit à votre entière discrétion, voici un petit article afin de vous faciliter la vie et réduire les frais bancaires évitables associés à celles-ci. En effet, quand vient le temps de payer dans une autre devise, les frais peuvent rapidement représenter un montant important, sans compter qu'il peut parfois être tout simplement difficile d'avoir accès à de simples billets en chair et en os!

1 - Wealthsimple

Pour débuter, Wealthsimple offre probablement le forfait bancaire de voyage le plus complet. Cette entreprise est une fintech fondée en 2014 et qui bouleverse l'industrie de la finance depuis. L'entreprise innove et lance de nouveaux services innovateurs à un rythme soutenu.

Il est simple et rapide d'ouvrir un compte chèque chez Wealthsimple. L'entreprise n'étant pas une banque à charte canadienne classique, la carte client pour avoir accès à l'argent de votre compte est une carte MasterCard prépayée. Globalement, outre l'impossibilité d'utiliser le paiement direct dans les commerces qui ne prennent que celui-ci, vous pouvez faire les mêmes opérations qu'avec toute autre institution financière, incluant les virements Interac. Bref, pour simplifier, il faut considérer cette carte Mastercard prépayée comme une « carte de guichet ».

Là où cela devient intéressant pour les voyageurs, c'est que Wealthsimple n'ayant pas son propre réseau de guichets automatiques, l'entreprise rembourse les frais de retraits lorsque vous utiliser un guichet d'une autre banque, n'importe où dans le monde! Que ce soit au guichet de la banque du coin ou le guichet un peu obscur d'une banque pas très connue dans le hall d'entrée d'un hôtel au Mexique! Mieux encore, elle n'encaisse pas de frais de conversion, qui sont typiquement de 2,5 % dans les autres institutions. Un exemple concret : en voyage dans un tout inclus, pas de souci pour avoir des pesos, il suffit d'aller au guichet le plus proche, souvent dans l'hôtel lui-même, et retirer le montant voulu. Vous obtiendrez ceux-ci au meilleur taux disponible en plus de voir vos frais remboursés par Wealthsimple. Le même principe s'applique en Europe ou aux États-Unis, par exemple. Beaucoup plus simple et pas mal moins cher que de commander des devises à l'avance sans trop connaître nos besoins. Une fois qu'on a connu ce service, on ne peut plus s'en passer! Mieux, vous obtiendrez en plus une remise de 1 % des achats effectués avec cette carte, en dollars canadiens ou dans une autre devise, toujours avec un taux de change imbattable. Mais il y a encore mieux pour les achats payés par carte de crédit ! Surprise : c'est aussi Wealthsimple qui l'offre!

Ainsi, à la fin 2025, celle-ci a lancé ses cartes de crédit Visa Infinite et Visa Infinite Privilège offrant une remise de 2 % sur tous les achats et sans frais annuels si on fait déposer sa paie chez Wealthsimple ou si on y détient des actifs (placements) d'au moins 100 000 $. À la base, 2 % de remise, c'est bien, mais pour un voyageur, cette carte, elle aussi, n'impose pas les frais de conversion de 2,5 % sur vos achats! Donc, 2 % de remise et économies de 2,5 % sur le taux de change. Qui dit mieux ?

Mais attention, ce n'est pas tout, comme dit l'annonce à la télévision ! Non seulement vous économisez sur les frais chez Wealthsimple, mais l'entreprise vous offre aussi de petites récompenses ici et là selon votre statut, comme des accès aux différents salons d'aéroports avec Dragonpass, l'abonnement Uber One ou encore une carte eSIM de 10 GB pour des données cellulaires à l'international par année.

Bien que ce ne soit pas le propos de cet article, Wealthsimple révolutionne carrément les offres financières. Par exemple, si vous avez des placements, sachez que l'entreprise a offert dernièrement des remises allant jusqu'à 3 % lorsqu'on y transfère ses actifs, incluant les comptes enregistrés.

2 - Tangerine

Si on remonte plus loin dans le temps, Tangerine, née du rachat de la division canadienne d'ING Direct par la banque Scotia, peut être une solution pour éviter des frais de transactions, sans pour autant éviter les frais de conversion de 2,5 %. Mais voilà un début d'économies qui permet de simplifier la gestion des liquidités : Ne jamais en manquer mais ne jamais en avoir inutilement trop au retour de voyage non plus. Pour éviter de payer des frais de retraits, il faut utiliser les guichets des partenaires de l'Alliance GAB mondiale, comme BNP Paribas et Bank of America, ou ceux de Scotiabank, présente au Mexique et en République Dominicaine, entre autres. Par contre, le nombre de guichets ainsi accessibles est nettement moins élevé qu'avec Wealthsimple et un pays comme le Portugal n'est pas couvert. Vous ne trouverez pas de guichet Scotiabank dans le lobby de votre tout inclus non plus…

En utilisant ce réseau de guichets, vous éviterez aussi la surprise de ne tout simplement pas pouvoir retirer de l'argent. En effet, certains voyageurs se trouvent parfois pris au dépourvu dans des endroits pourtant très touristiques comme Playa del Carmen, désespérés de trouver un guichet leur permettant de faire un retrait, même à grands frais ! On obtient aussi cette tranquillité d'esprit avec Wealthsimple, avec un choix de guichets nettement plus grand de surcroit.

3 - Vos placements en dollars américains

Finalement, pour les achats en devise américaine, il y a une opportunité pour ceux qui détiennent des placements dans cette monnaie. En effet, il est possible de transférer sans conversion une partie de vos avoirs en dollars américains pour payer vos dépenses mais aussi être en mesure de retirer votre argent américain dans les guichets aux États-Unis, ce qui n'est pas possible avec un compte en dollar US d'une banque canadienne. Pour y parvenir, il faut faire affaire avec une institution qui offre des services transfrontaliers, comme la TD. La technique : ouvrir un compte chèque en $US chez TD au Canada et un autre compte chèque chez TD Bank aux États-Unis (il est possible de le faire à distance). Vous demandez par la suite de lier votre compte de courtage à votre compte chèque en $ canadiens en devises américaines pour y déposer les dollars américains de vos placements. Une fois le transfert fait vers TD au Canada, vous faites un virement international vers votre compte chez TD Bank. Il ne reste plus qu'à utiliser votre carte de débit TD Bank pour régler vos achats ou obtenir des dollars américains dans un guichet TD Bank ou par un cashback dans un commerce. Les frais de conversion? Aucun, puisque vous utilisez directement les dollars US que vous détenez (que vous avez peut-être convertis à un excellent taux de change en 2012 par exemple, en utilisant Norbert's gambit en plus !). Il n'y a pas de frais mensuels pour les comptes chez TD au Canada alors que ceux-ci sont éliminés chez TD Bank si on maintient un minimum de 250 $ dans le compte. Lors du transfert de TD Canada vers TD Bank, vous ne payez pas non plus de frais de transfert international. Si vous n'avez pas de forfait bancaire chez TD au Canada, par exemple si vous ne faites affaire avec eux que pour cette option, des frais de retrait de 1,50 $ seront facturés pour chaque transfert. Concrètement, le rendement de vos placements en argent américain finance toutes vos dépenses dans cette devise en bénéficiant du taux de change obtenu lorsque vous avez initialement investi, taux qui peut être nettement plus avantageux que les taux actuels. Donc :

1. Transfert d'argent US de vos placements vers le compte chèque en dollars US dans une succursale canadienne de la TD.
2. Virement international de votre argent US du compte canadien vers le compte que vous détenez dans une succursale américaine de la TD Bank.
3. Profitez de vos vacances.

Attention : vérifiez les critères pour maintenir vos cartes et vos comptes actifs avec TD. Si votre compte en dollars canadiens est inactif, le compte en dollars américains devient inaccessible. Solution : faites un minime dépôt. La boucle étant bouclée, Wealthsimple permet de transférer directement 1 sou, sans frais. Du côté américain, assurez-vous aussi d'utiliser votre carte à l'occasion pour éviter que celle-ci ne soit gelée.

4 - Le « cashback »

Un autre truc pour limiter les coûts et qui est facilement accessible aux États-Unis est de profiter lors d'un achat par paiement direct dans un commerce de la possibilité de faire un retrait d'argent comptant, comme on peut le faire au Québec. Cette option est offerte dans plusieurs chaînes de commerces, comme Trader Joe's ou encore Walmart.

Conclusion

À ne pas oublier : peu importe si vous utilisez ou non une de ces options, il ne faut jamais accepter l'offre de conversion offerte directement au guichet ou sur le terminal de paiement. Les frais de conversion sont alors encore plus élevés que ceux de votre institution financière. Dans certains commerces, on s'empressera même de l'accepter pour vous ou on vous facturera en dollars canadiens avant même de passer au paiement. Méfiez-vous !

En bout de ligne, l'offre de Wealthsimple est vraiment difficile à battre pour les voyageurs et le plan B d'utiliser Tangerine est maintenant difficile à justifier. Pour les dépenses spécifiquement en dollars américains, la mécanique permettant de profiter de nos placements dans cette devise peut permettre de réduire considérablement le coût réel des dépenses facturées en dollars américains.

Vous avez des trucs à partager à vos collègues ? Écrivez-nous à spihq@spihq.qc.ca

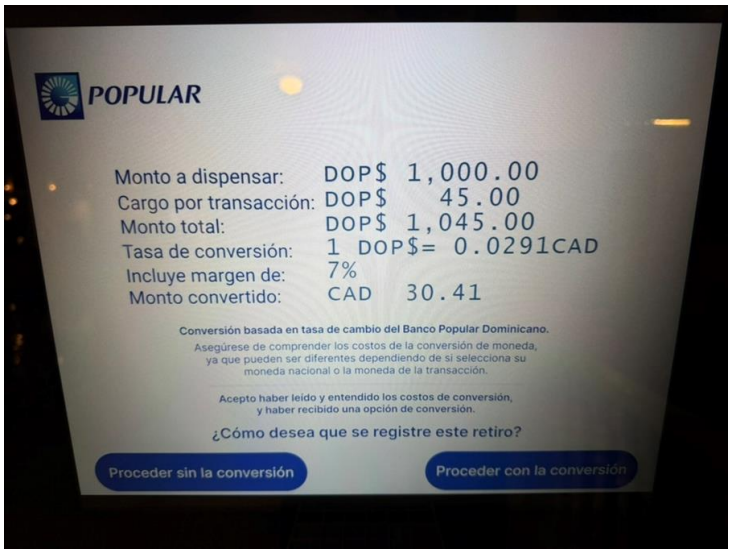
P.S. : je n'ai aucun intérêt ou lien avec les différentes institutions mentionnées.

Machines à pesos sans frais :





Ne jamais procéder à ce genre de conversion :



RENFORCEMENT DES PRATIQUES D'INGÉNIERIE : une démarche structurée et des résultats tangibles



PAR **CHARLES GOSSELIN, ING.,**
Membre du comité
Déontologie et pratique
Délégué section Québec

Au cours des derniers mois, le comité Déontologie a poursuivi ses efforts visant à renforcer la conformité, la rigueur et la cohérence des pratiques d'ingénierie au sein d'Hydro-Québec.

Cette démarche, structurée autour de plusieurs sous-comités spécialisés, a permis d'obtenir des résultats concrets tout en préparant la mise en œuvre de changements majeurs pour les prochaines années.

Une démarche fondée sur l'analyse, la révision et l'harmonisation

L'ensemble des travaux repose sur trois axes :

1. **Réviser les façons de faire existantes** pour assurer leur conformité à la Loi sur les ingénieurs et aux meilleures pratiques professionnelles;
2. **Harmoniser les processus internes** afin d'assurer une supervision adéquate et une traçabilité complète des décisions techniques;
3. **Outiller les équipes** grâce à des guides, formulaires et encadrements clairs, facilitant l'application uniforme des exigences.

Chaque sous-comité a été mandaté pour analyser un domaine précis, identifier les écarts, proposer des solutions et encadrer leur déploiement Nous vous présentons ici le travail fait dans chacun d'eux.

1. Surveillance en distribution : des processus clarifiés et mieux encadrés

Les travaux ont mené à plusieurs améliorations majeures :

- **Révision de l'encadrement E.23-24**, qui impose désormais aux promoteurs de faire attester par un ingénieur les travaux cédés à Hydro-Québec;
- **Renforcement du processus plan final et relevé (anciennement TQC)** : toute modification aux plans et devis doit être approuvée par l'ingénieur concepteur ou son remplaçant;
- **Mise en place d'un contrôle mensuel** permettant aux ingénieurs de confirmer les modifications approuvées;

Ces mesures assurent une meilleure traçabilité et une supervision plus rigoureuse des travaux réalisés sur le réseau.

2. Mise en route et mise en service : une implication systématique des ingénieurs

Historiquement, les activités de mise en route (MER) et de mise en service (MES) n'intégraient pas toujours la supervision par un ingénieur, ce qui constituait un écart à la Loi sur les ingénieurs

La démarche entreprise a permis de :

- **réviser le processus de mise en service** pour uniformiser les pratiques dans l'ensemble des activités d'Hydro-Québec;
- **réviser les encadrements relatifs à la mise en service** des équipements pour y ajouter l'implication d'un ingénieur;
- **réviser le formulaire standardisé** consignant les écarts, travaux restants et mesures correctives;
- **formaliser la transmission de ce formulaire à l'ingénieur réseau**, qui peut y ajouter des restrictions d'exploitation;
- **valider l'approche par des projets pilotes**, démontrant une charge de travail raisonnable et une sécurité accrue perçue par le personnel non-ingénieur.

La mise en œuvre complète est prévue d'ici la fin de 2026, à la suite de modifications des trois encadrements techniques.

3. Attestation de conformité : un guide structurant en voie d'achèvement

Le sous-comité a élaboré un guide complet visant à :

- définir les activités nécessitant une attestation de conformité ou le mode de surveillance requis;
- fournir des critères décisionnels et un arbre d'analyse;
- harmoniser les pratiques entre les différents marchés.

Deux annexes ont été produites. Une première vise à identifier les activités incontournables dans trois marchés (Unité Construction, Soutien/Maintenance, Distribution). La seconde illustre quant à elle l'application des critères par des exemples concrets.

Les travaux ont aussi mis en lumière des lacunes importantes, notamment l'absence d'ingénieur dans certaines surveillances et la présence de double surveillance menant à une déresponsabilisation des fournisseurs et des coûts supplémentaires possiblement inutiles.

La mise en vigueur de ce guide est prévue à l'automne 2026.

4. Technologies numériques : en route vers la conformité légale

Depuis la révision de la Loi sur les ingénieurs en septembre 2020, certaines activités liées aux produits numériques utilisés dans les systèmes énergétiques étaient non conformes. La démarche entreprise il y a plusieurs années a débuté alors que nous avons sensibilisé l'organisation à ses obligations. Cette sensibilisation a mené en 2024 à la signature par Jean-François Morin, VP au Groupe technologie numérique (GTN), d'un encadrement officiel reconnaissant la présence d'activités réservées aux ingénieurs au sein des équipes TI. Ce dernier était accompagné d'annexes qui dressaient une première liste des produits numériques assujettis et des documents d'ingénierie associés.

Malheureusement, un retrait unilatéral de certains produits numériques par la direction et contre l'avis des membres du sous-comité a nécessité une intervention de notre part. Depuis mars 2026, les travaux ont repris conjointement avec des rencontres bimensuelles visant à établir la liste des produits numériques assujettis. Nous espérons que ceci nous permettra enfin de s'assurer que les ouvrages en technologie numérique sont réalisés conformément à la Loi.

Prochain chantier : l'entente tripartite en distribution

Bien qu'Hydro-Québec atteigne désormais le taux de supervision convenu dans la transaction SPIHQ-HQ-OIQ, certaines modalités demeurent sujettes à interprétation.

Un nouveau sous-comité sera créé à l'automne 2026 afin d'inventorier les outils utilisés par le personnel non-ingénieur, vérifier qu'aucune analyse technique n'est effectuée par ceux-ci et analyser les travaux identifiés comme ne nécessitant pas de supervision par un ingénieur. Ce chantier vise à assurer une application rigoureuse et uniforme des engagements pris par l'entreprise en ce qui a trait aux travaux d'ingénierie sur les ouvrages de distribution.

Une démarche structurante pour l'avenir

L'année 2026 marque donc une étape importante, avec l'officialisation de plusieurs encadrements et la mise en œuvre de pratiques conformes à la Loi à l'échelle de l'entreprise. Les travaux réalisés par le comité démontrent la volonté claire du SPIHQ de renforcer la conformité à la Loi sur les ingénieurs au sein d'Hydro-Québec. Les résultats obtenus au cours des dernières années, combinés aux travaux en cours et aux chantiers à venir, permettront non seulement d'assurer la supervision adéquate des travaux mais aussi de clarifier les responsabilités des différents acteurs. Nous croyons qu'en mettant ainsi les ingénieurs au cœur des décisions techniques à Hydro-Québec, on réduit les risques et les coûts liés aux écarts réglementaires en soutenant une culture organisationnelle axée sur la rigueur et la conformité.

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

Merci, Louis, pour ton implication soutenue avec nous.

Le Bureau

LA SYNDICALISATION DES CADRES



Photo : Ordre des ingénieurs du Québec

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

On ne parle plus guère de la syndicalisation des cadres. Elle a été brièvement à l'ordre du jour dans les années 60, jusqu'à l'adoption des révisions du Code du travail sous le gouvernement Lévesque. Vers la fin des années 70, alors que Pierre-Marc Johnson était ministre du travail, il avait piloté une mise à jour du Code du travail qui avait été adopté quelques années plus tôt sous Lesage, pendant la Révolution tranquille. Le projet de loi initial permettait la syndicalisation des cadres, mais cette disposition disparut en troisième lecture, sans débat ni explication. Si on ne sait pas pourquoi elle disparut ainsi, la syndicalisation des cadres mérite une explication, à tout le moins un historique.

Jean-Guy Rodrigue, président fondateur du SPIHQ, aimait raconter comment était née l'idée de syndiquer les ingénieurs. Alors qu'il travaillait sur un des chantiers de la Manic, il avait profité d'une visite du ministre des Richesses naturelles, René Lévesque, pour protester contre le fait que les travailleurs de la construction du barrage bénéficiaient de bien meilleures conditions de travail que les ingénieurs. Lévesque avait rétorqué qu'il n'avait qu'à faire comme ces travailleurs, se syndiquer. Rodrigue lui rappela que la loi de l'époque interdisait de se syndiquer aux cadres et aux professionnels. Lévesque avait alors recommandé aux exclus du Code de manifester leur intérêt, et que s'il le fallait, on créerait du droit nouveau!

La reconnaissance mutuelle

Les ingénieurs d'Hydro-Québec entamèrent les démarches pour se syndiquer en passant par la voie de la reconnaissance mutuelle (si un syndicat n'était pas accrédité, sa juridiction pouvait faire l'objet d'une négociation à chaque renouvellement de la convention, une source de conflits perpétuels. En outre, un employé peut décider de démissionner du syndicat et de ne plus payer de cotisation. Ce sont les principales caractéristiques de la reconnaissance mutuelle).

Ceci fait ressortir une évidence de l'époque, les professionnels étaient assimilés aux cadres, ou l'inverse. Les mêmes règles de rémunération s'adressaient aux cadres et aux professionnels. Il était donc logique d'inclure dans la même accréditation les cadres ingénieurs et les ingénieurs. Les ingénieurs appartenaient à une profession à titre et à usage exclusif, selon la terminologie de l'époque. La définition de professionnels s'appliquait donc.

Mais il peut sembler un peu bizarre de voir un ingénieur syndiqué cadre qui a sanctionné un ingénieur à son service, aux prises avec son syndicat. J'ai vu des avocats faire des contorsions quand ils devaient traiter avec un cadre syndiqué au SPIHQ, en arbitrage. Dieu merci, ça n'arrivait pas souvent, et cette situation devait se corriger quand le code du travail permettrait la syndicalisation des cadres. Il était entendu que lorsque cette disposition ferait partie du Code du travail, le SPIHQ ne représenterait plus des cadres et des employés. Les cadres auraient alors leur propre syndicat, tout comme les ingénieurs, peu importe qu'ils appartiennent à une profession ou non!

La catégorie des professionnels consistait en un curieux mélange. Il y avait bien entendu des professionnels membres de leur Ordre (arpenteurs-géomètres, ingénieurs forestiers, etc), mais il y avait aussi des gradués universitaires comme les biologistes en environnement, les rédacteurs aux Communications, des techniciens défroqués. Tous faisaient partie de la catégorie des professionnels. Au Gouvernement du Québec, les professionnels regroupent tous ces professionnels à la notable exception des ingénieurs, qui font bande à part.

L'historique de la syndicalisation des cadres et des professionnels allait continuer à évoluer. En 1968, le gouvernement du Québec a interdit les syndicats à reconnaissance mutuelle, trop souvent inféodés aux patrons. Pour maintenir nos acquis, lors des négociations qui suivirent l'adoption de cette Loi, en 1970, Pierre Laporte, le ministre du travail de l'époque, fit adopter une loi pour les syndicats de professionnels existant. Ceux-ci maintiendraient leur droit de représenter des cadres jusqu'à l'adoption de la loi permettant la syndicalisation des cadres. C'est d'ailleurs la seule loi qu'eut le temps de faire adopter M. Laporte avant son décès.

Et qu'en est-il du malaise à retrouver des cadres et des employés dans la même unité d'accréditation? Le malaise était évident avec nos avocats. Mais pour avoir assisté à des discussions enflammées entre experts qui divergent d'opinion, il n'y a rien là, pour reprendre l'expression consacrée. J'ai été témoin de certaines de ces discussions, j'imagine que nous ne sommes pas les seuls professionnels à avoir ce type de conflits. Ils atteignent parfois un niveau d'intensité à peine imaginable. Et, pour en illustrer l'universalité, qui mieux que Staline? Et qui mieux que lui pourra en trouver une meilleure solution? Lors de la construction d'un complexe hydroélectrique, il aurait froidement menacé de faire fusiller tous les protagonistes d'un conflit d'opinions entre ingénieurs qui aboutirait à des retards. Personne ne fut fusillé, au moins pour cette raison, et le complexe fut livré à temps! Pour ma part, je crois que ce malaise peut se comprendre en théorie, mais je n'ai jamais vu de cadre complaisant avec un ingénieur parce qu'ils étaient syndiqués tous les deux dans le même syndicat, pas plus que nous avons été complaisants avec un cadre parce qu'il était syndiqué chez nous! Le Devoir de loyauté et de fidélité d'un employé, professionnel ou non, est le même pour tout le monde!

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.

PORTRAIT STATISTIQUE DES MEMBRES DU SPIHQ 2026



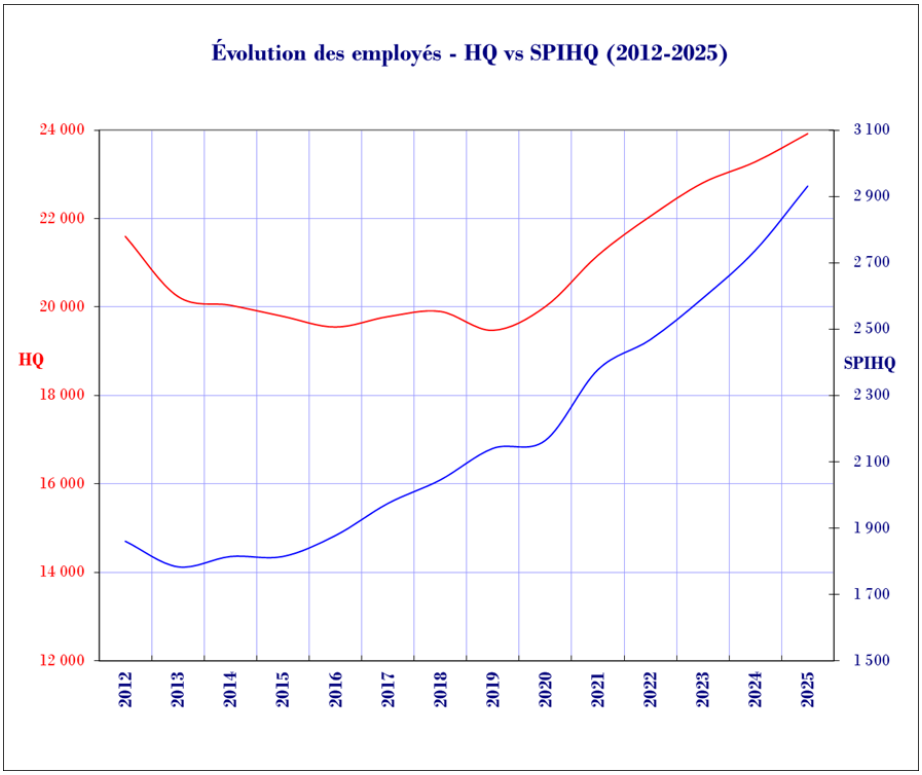
PAR **SÉBASTIEN GUILLON, ING., M.Sc.**
Responsable du comité Finance, membre des comités Audit, Avantages sociaux, Grief, administrateur et délégué substitut Montréal Centre-ville

Voici le portrait statistique des membres du SPIHQ obtenu à partir de trois sources de données (les données du SPIHQ d'avril et mai 2026 de ses membres et les données d'Hydro-Québec provenant du portrait annuel de l'effectif d'HQ de 2025).

Le dernier portrait (été 2023) commençait à dater un peu. Une mise à jour était nécessaire. Il faisait suite au premier portrait de l'hiver 2018 et au deuxième de septembre 2022. Tous sont consultables en utilisant les hyperliens (voir 2023, 2022 et 2018).

Cette fois encore, vous découvrirez que la population ingénieure SPIHQ continue de se distinguer de l'ensemble des employés d'Hydro-Québec. Une nouveauté cette année, une analyse des distances entre vos résidences et votre quartier général (QG).

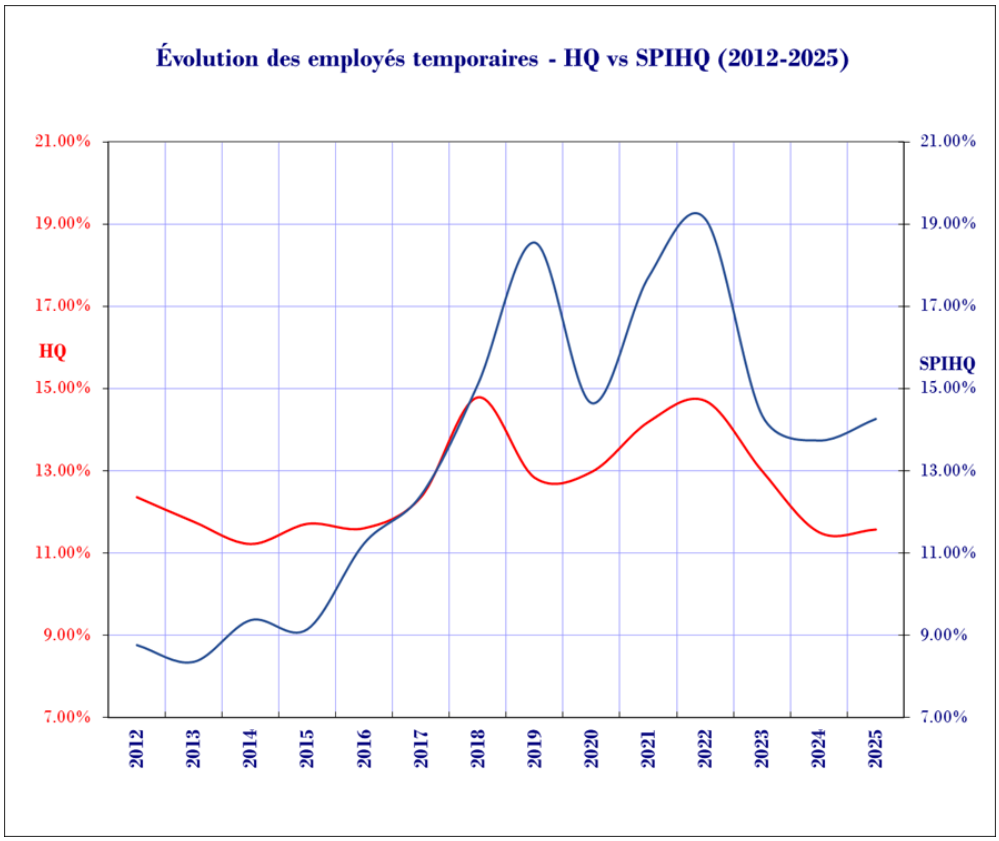
Évolution des employés HQ vs SPIHQ



Le graphique indique le portrait de l'effectif d'HQ au 31 décembre de chaque année entre 2012 et 2025, présenté par année croissante. Il est basé sur les données d'Hydro-Québec provenant de son portrait de l'effectif annuel. Les ingénieurs sont passés de 1 861 en 2012 à 2 932 en 2025 tandis que le nombre total d'employés HQ (incluant les ingénieurs) est passé de 21 596 en 2012 à 23 915 en 2025. Les ingénieurs représentaient, en 2012, près de 8 % des employés HQ et, en 2025, près de 11 % de tous les employés.

Le constat est que, ces dernières années, la main d'œuvre est en croissance. Au niveau d'HQ, il y a eu une baisse importante en 2013 puis une remontée en 2020. Au niveau des ingénieurs, c'est plutôt un plafonnement dans les années 2012-2015 suivi d'une augmentation. La hausse s'est accrue en 2023 pour les ingénieurs alors que pour HQ c'était plutôt entre 2021-2023.

Proportion des employés temporaires HQ vs SPIHQ (2012-2025)



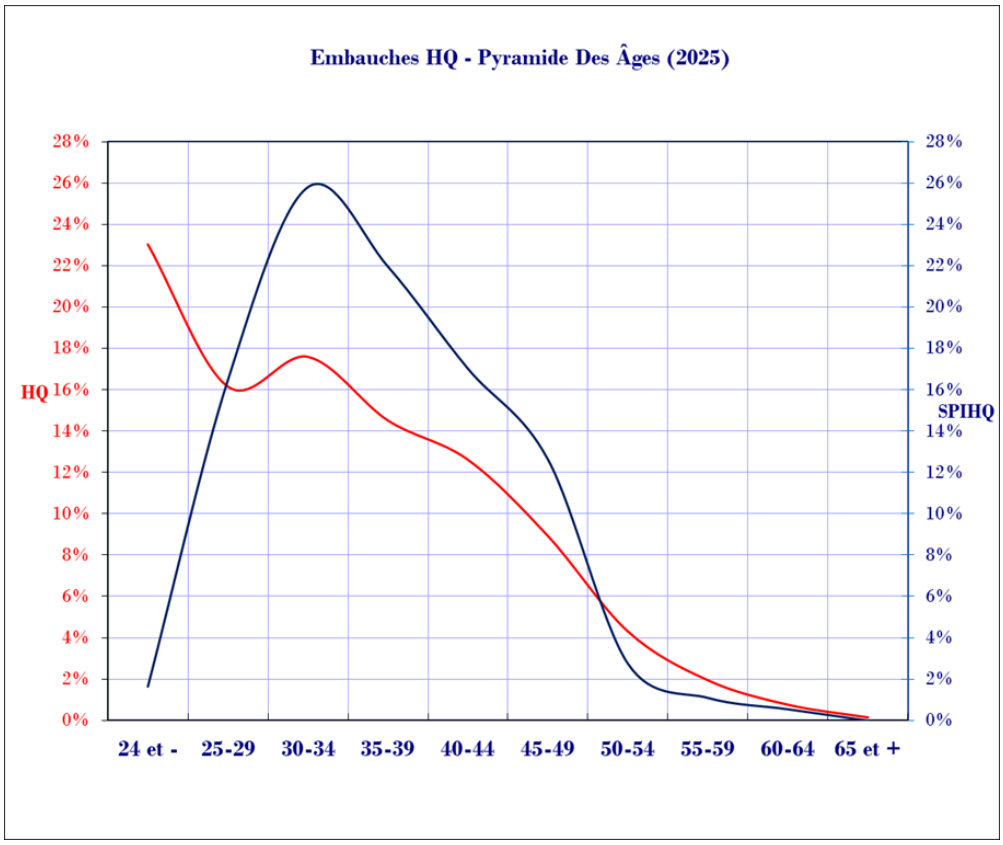
Le graphique indique la proportion d'employés temporaires dans la population HQ (incluant les ingénieurs) et dans la population SPIHQ seulement entre 2012 et 2025, présentée par année croissante selon les données Hydro-Québec. Le pourcentage d'ingénieurs temporaires au SPIHQ est passé, en 2012, de 8,8 % à 14,3 % en 2025. L'effectif temporaire HQ est passé de 12,36 %, en 2012, à 11,58 % en 2025. L'écart entre le SPIHQ et HQ a diminué mais le SPIHQ continue d'avoir un nombre de temporaire nettement supérieur et ce depuis 2018.

Pyramide des âges – HQ vs SPIHQ (2025)

Le graphique indique la proportion d'employés selon leur âge selon les données Hydro-Québec. La pyramide des âges est plus étroite pour le SPIHQ que pour HQ. Il y a une plus grande proportion d'employé HQ ayant moins de 35 ans et entre 45-54 ans. Le plus grand pourcentage correspond au 45-49 ans. Le SPIHQ a une plus grande proportion de 35-45 ans ainsi que de 60 ans et plus. La cohorte la plus importante au SPIHQ correspond aux 40-44 ans.



Embauches HQ – Pyramide des âges (2025)

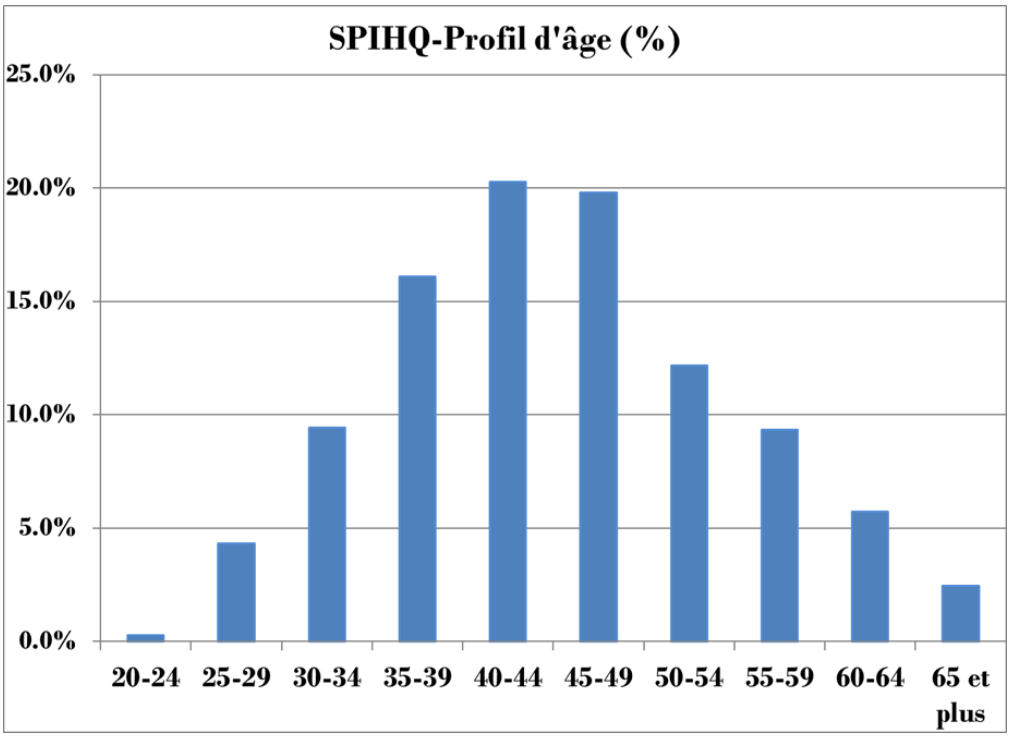


Le graphique provient des données d'Hydro-Québec correspond aux « embauches externes et retours d'employés prêtés ». Nous supposons que ces données reflètent majoritairement les embauches externes.

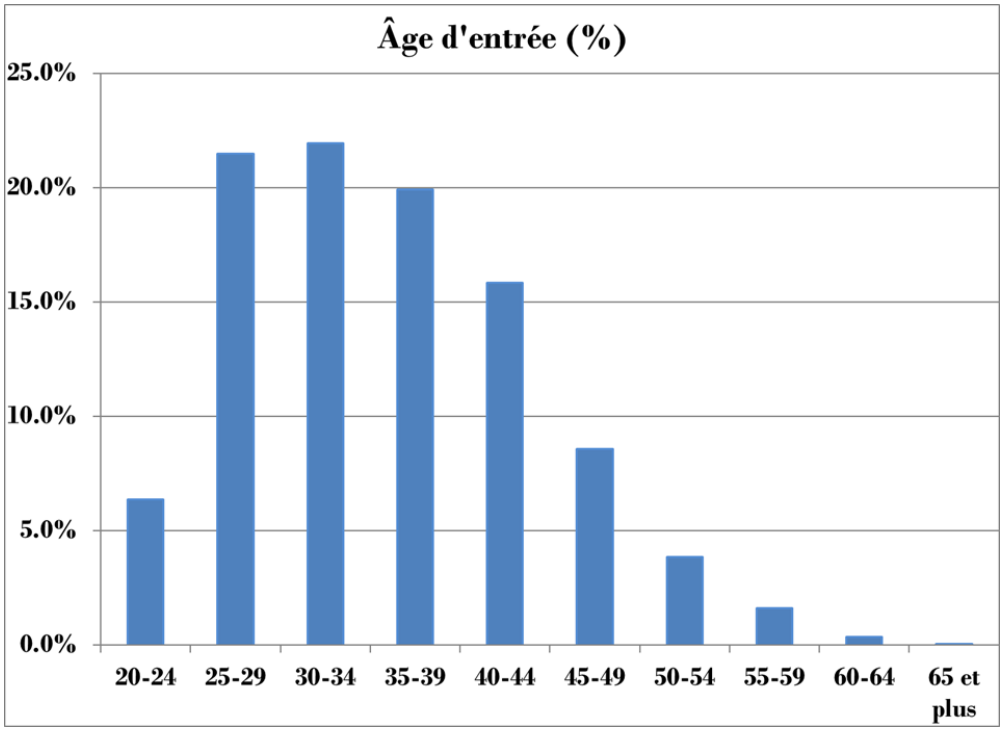
En 2025, la pyramide des âges des embauches est très différente entre le SPIHQ et HQ. En effet, HQ embauche majoritairement les employés âgés de moins 35 ans alors que pour le SPIHQ c'est plutôt entre 30-39 ans voir 40-49 ans. Autrement dit ce sont des ingénieurs avec plusieurs d'années d'expérience qui sont embauchés.

Statistiques SPIHQ-Pyramide des âges

À partir des données SPIHQ des 2 997 membres d'avril 2026, le profil d'âge des membres en pourcentage sur l'ensemble des membres SPIHQ est indiqué dans le graphique. La vaste majorité a entre 40-49 ans (40 % de l'effectif). Notons la troisième place des 35-39 ans (16 %). Les 35-59 ans représentent 78 % de l'effectif. Les 20-34 ans représentent 14 % de l'effectif tandis que les 50 ans et plus près de 30 % de l'effectif. La médiane de population ingénieure reste dans la quarantaine grâce aux nouvelles embauches sinon elle aurait vieilli plus rapidement.



Âge d'entrée à HQ



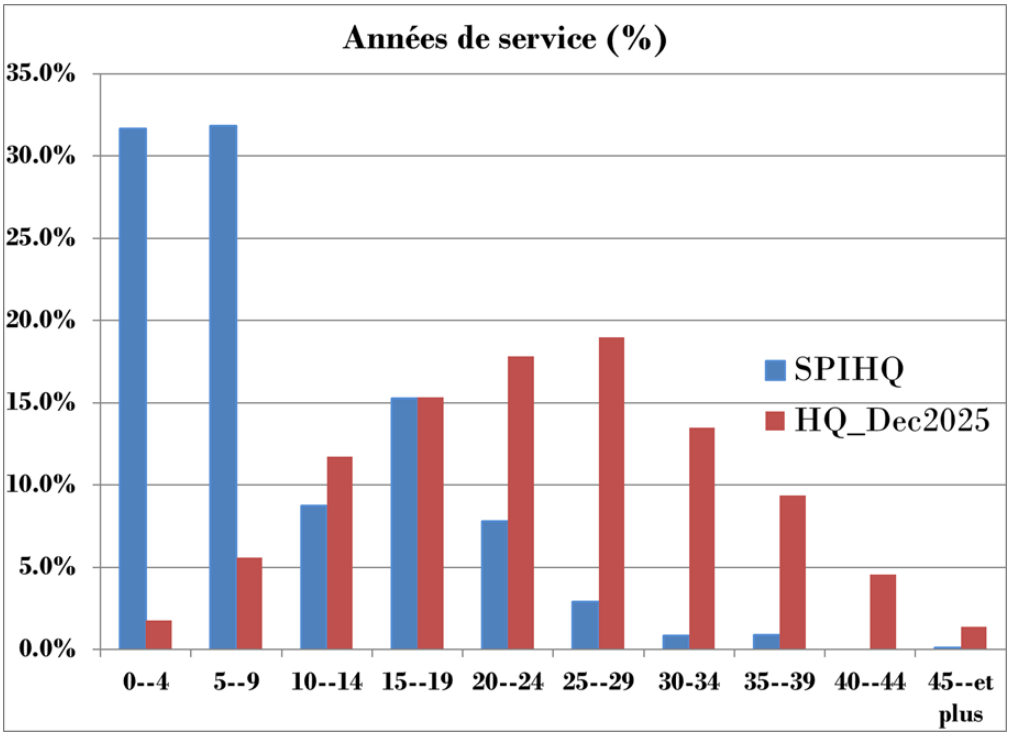
Le graphique des données SPIHQ d'avril 2026, indique à quel âge les ingénieurs ont débuté leur emploi à HQ par rapport à l'ensemble de la population du SPIHQ. La majorité débute entre 30-34 ans suivi de 25-29 ans puis de 35-39 ans. Les 25-39 ans représentent 63 % des ingénieurs. Les 35-44 ans représentent 36 %.

Années de service (%)

Le graphique compare les années de service à HQ des ingénieurs du SPIHQ en pourcentage de sa population en avril 2026 ainsi que les années de service des employés d'HQ en pourcentage des tous les employés au 31 décembre 2025 selon les données d'Hydro-Québec.

Le contraste ne peut être plus frappant. La majorité des employés HQ ont entre 15-29 années de service tandis que ceux du SPIHQ ont moins de 10 années de service.

Plus précisément pour le SPIHQ, 72,2 % ont moins de 15 années d'expérience et 63,5 % ont moins de 10 années. En 2023, nous avions 72,6 % avec moins de 15 années d'expérience et 56,6 % avec moins de 10 années. En 2026, il s'est ajouté un plus grand nombre de membres avec peu d'expérience à HQ.



Autrement dit, le SPIHQ a une immense proportion, qui augmente, de ses membres qui ont très peu d'expérience à HQ et sont possiblement peu familiers de l'environnement de travail à Hydro-Québec.

Défis pour HQ-Transfert d'expertise technique et contrer l'effet Dunning-Kruger

Pour l'entreprise, cela représente un immense défi de transfert de connaissances techniques entre les ingénieurs plus chevronnés et ceux arrivés plus récemment. Avec le peu de considération d'HQ envers les chefs SPIHQ (il suffit juste de penser au montant forfaitaire refusé par HQ) et l'effet Dunning-Kruger très présent et source de biais majeurs, il est possible d'entrevoir des jalons très critiques. Heureusement, malgré les aléas, les ingénieurs passionnés continueront d'être passionnés et de porter l'expertise du mieux qu'ils pourront.

Échelle salariale et nombre d'années depuis le diplôme

Nbre Années	*SPIHQ*	Niv.1	Niv.2	Niv.3	Niv.4	Classe 6	Classe 7
0--4	*4.9%*	**4.6%**	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
5--9	*10.7%*	3.0%	7.2%	0.0%	0.0%	0.3%	0.1%
10--14	*16.0%*	0.8%	14.1%	0.2%	0.0%	**0.5%**	0.3%
15--19	**19.4%**	0.3%	**15.1%**	2.4%	0.0%	0.4%	**1.2%**
20--24	*19.2%*	0.2%	13.6%	**3.7%**	0.0%	0.6%	1.0%
25--29	*12.2%*	0.1%	8.2%	2.9%	0.0%	0.4%	0.6%
30-34	*9.1%*	0.1%	5.9%	2.3%	**0.2%**	0.2%	0.4%
35--39	*5.4%*	0.0%	3.4%	1.6%	**0.2%**	0.0%	0.2%
40--44	*1.6%*	0.0%	0.8%	0.7%	0.1%	0.0%	0.1%
45--et plus	*1.6%*	0.3%	1.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%
Somme	*100.00%*	*9.41%*	*69.50%*	*14.11%*	*0.60%*	*2.44%*	*3.87%*

Dans le tableau, tous les pourcentages sont basés sur l'ensemble de la population SPIHQ (d'avril 2026). Vous avez les pourcentages qui varient selon les échelles salariales et selon le nombre d'années écoulées depuis le diplôme.

Par exemple, dans la population SPIHQ, la majorité (19,4 %) sont diplômés depuis 15-19 années. On retrouve parmi les membres, 4,6 % ayant 0-4 années et qui sont niveau 1, 15,1 % de niveau 2 diplômés depuis 15-19 années, 3,7 % de niveau 3 diplômés depuis 20-24 années, etc.

Nombre d'années depuis le diplôme vs proportion dans les échelles salariales

Par nombre d'année depuis le diplôme

Nbre Années	*Nbre*	Niv.1	Niv.2	Niv.3	Niv.4	Classe 6	Classe 7	Classe 5 et 9	Tot
0--4	146	**93.84%**	5.48%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.68%	*100 %*
5--9	321	28.35%	**67.29%**	0.00%	0.00%	3.12%	1.25%	0.00%	*100 %*
10--14	479	5.01%	**88.31%**	1.46%	0.00%	3.34%	1.88%	0.00%	*100 %*
15--19	580	1.72%	**77.93%**	12.24%	0.17%	1.90%	6.03%	0.00%	*100 %*
20--24	574	1.22%	**71.08%**	19.51%	0.00%	3.14%	5.05%	0.00%	*100 %*
25--29	365	0.55%	**67.12%**	23.84%	0.27%	3.01%	4.93%	0.27%	*100 %*
30-34	274	1.09%	**64.23%**	25.55%	2.55%	1.82%	4.74%	0.00%	*100 %*
35--39	161	0.00%	**62.73%**	29.19%	3.73%	0.62%	3.73%	0.00%	*100 %*
40--44	49	0.00%	**46.94%**	42.86%	6.12%	0.00%	4.08%	0.00%	*100 %*
45--et plus	48	16.67%	**64.58%**	16.67%	0.00%	2.08%	0.00%	0.00%	
Som.	*2997*	*148.45 %*	*615.70 %*	*171.31 %*	*12.85 %*	*19.03 %*	*31.70 %*	*0.96%*	

Dans le tableau, selon les données d'avril 2026, tous les pourcentages se basent par rapport au nombre d'année depuis la diplomation.

ANCRAGES | BOULONS | OUTILLAGE

ANCRAGES CANADIENS

Canadien

HEGEDUS

Division Amcan-Jumax Inc.

Plus de 60 ans à votre service
Depuis 1957

ISO 9001: 2015

UCAN WALTER Milwaukee BOSCH



www.ancragescanadiens.com

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

ASSURANCES AUTO, HABITATION
ET VÉHICULES DE LOISIRS

Membres du SPIHQ

Attendez-vous à des avantages exclusifs.



- **rabais exclusifs** sur vos assurances auto, habitation et véhicules de loisirs
- assistance routière gratuite[1]

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

Mentionnez votre numéro de groupe : 11333

beneva

1. En combinant vos assurances auto et habitation | Les assurances de dommages sont souscrites par Société d'assurance Beneva inc. et distribuées par Beneva inc., agence en assurances de dommages et ses partenaires autorisés. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. Certaines conditions et exclusions s'appliquent. © Beneva inc. 2026 MD Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva inc. utilisées sous licence.

Par exemple, parmi les 574 membres diplômés depuis 20-24 années, 1,22 % sont niveau 1, 71,08 % sont niveau 2 et 19,51 % sont niveau 3, etc.

On peut constater qu'après 5-9 années, 67,29 % d'entre eux ont atteint le niveau 2 et qu'il faut attendre entre 30-34 années depuis le diplôme pour que parmi ces derniers 25,55 % d'entre eux soient de niveau 3.

Répartition des membres selon les groupes

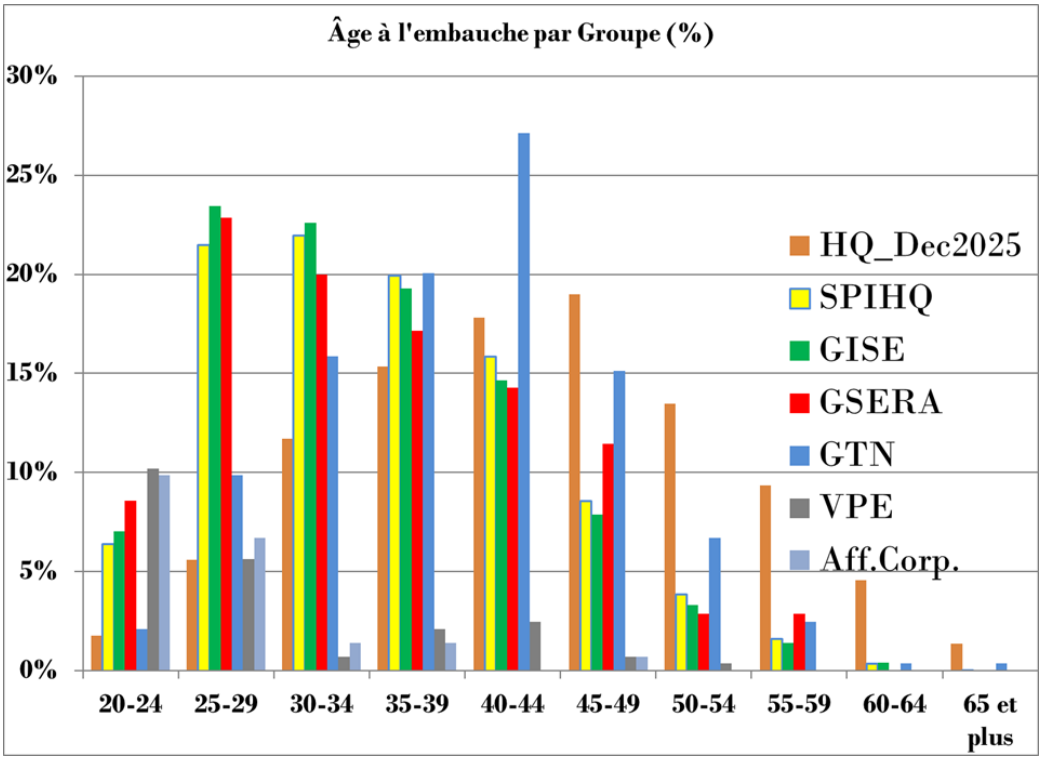
groupes	Gr.	Nombre	%
Gr. Exploitation et infrastructures	*GISE*	*2 556*	*85,29*
Gr. Technologies numériques	*GTN*	*284*	*9,48*
Vice-Présidence Exécutif	*VPE*	*63*	*2,1*
Gr. Affaires corporatives	*Aff.Corp.*	*57*	*1,9*
Gr. Strat. énerg., règl. et act. indust.	*GSERA*	*35*	*1,17*
Gr. Talents et développement org.	*Tal.*	*1*	*0,07*

Pour illustrer où se retrouvent les membres du SPIHQ, nous avons indiqué dans le tableau le nombre et le pourcentage d'entre eux dans les différents groupes (au mois d'avril 2026).

C'est sans surprise que la vaste majorité, soit 85,3 % d'entre eux, se retrouve dans le Gr. Exploitation et infrastructures.

Dans les prochains paragraphes, les statistiques seront indiquées par groupe. Pour faciliter leur lecture, gardez en mémoire les acronymes (par exemple GISE = Gr. Exploitation et Infrastructure).

Âge à l'embauche par groupe (%)



Le graphique présente l'âge à l'embauche, en supposant qu'ils sont restés dans le même groupe qu'aujourd'hui, selon l'ensemble du personnel HQ (HQ_Dec2025), selon les membres du SPIHQ d'avril 2026 (SPIHQ) et à l'intérieur des groupes.

Par exemple, pour ceux embauchés entre 25-29 ans, il y a une plus grande proportion dans le groupe GISE qui ont été embauchés que dans les populations HQ, du SPIHQ ou des autres groupes.

Les distances travail-domicile des membres du SPIHQ – Statistiques de km

Vu les changements majeurs des dernières années, votre syndicat s'est penché sur les distances en km entre vos domiciles et votre quartier général (vos bureaux). Les données de distance obtenue proviennent des membres du SPIHQ de mai 2026.

Afin de faciliter la lecture des statistiques, notez les conventions suivantes

Signification	Acronyme
Tous les membres SPIHQ	SPIHQ
Niveau 1	1
Niveau 2	2
Niveau 3	3
Niveau 4	4
Classes (5,6,7)	Classe
Sections	
La Grande Rivière	LG
Laurentides	LRT
Manicouagan-Matapédia	MAN-MAT
Mauricie-Centre du Québec	MAUR-CDQ
Montréal-Centre-Ville	MTL-CV
Montréal-Nord Est	MTL-NE
Québec	QC
Richelieu-Beauharnois	RICH-BEAU
Saguenay	SAG
Statistique	
1er Quartile	Q25
Médiane (2ième Quartile)	Méd
3ième Quartile	Q75

Distance (km) selon le niveau salarial

Distance (km)	SPIHQ	1	2	3	4	Classe
Minimum	**0.2**	1.4	0.2	1.3	3.6	0.9
Moyenne	**33.0**	47.2	32.1	25.7	41.3	37.0
Ecart-type	**33.0**	47.2	32.1	25.7	41.3	37.0
Q25	**9.7**	8.1	9.8	10.8	12.6	9.1
Médiane	**18.1**	**16.9**	**18.0**	**18.2**	**22.5**	**18.2**
Q75	**32.4**	36.3	32.7	30.0	28.5	33.4

Le tableau fournit une panoplie de distance selon les différentes populations basées sur l'échelle salariale.

Il indique pour l'ensemble des membres SPIHQ de mai 2026, la distance moyenne à parcourir à vol d'oiseau pour aller au travail est de 33,0 km. 50 % (médiane) d'entre eux ont une distance inférieure ou supérieure à 18,1 km. 25 % (Q25) d'entre eux ont une distance inférieure à 9,7 km et 75 % d'entre eux ont une distance inférieure à 32,44 km. Autrement dit, 25 % des membres SPIHQ doivent parcourir une distance supérieure à 32,44 km.

La médiane la plus faible (16,9 km) provient des membres niveau 1 relativement jeune à Hydro-Québec et habitant plus près de leur travail. La médiane la plus élevée sont les niveaux 4 (22,5 km) moins jeune et habitant à des distances plus élevées.

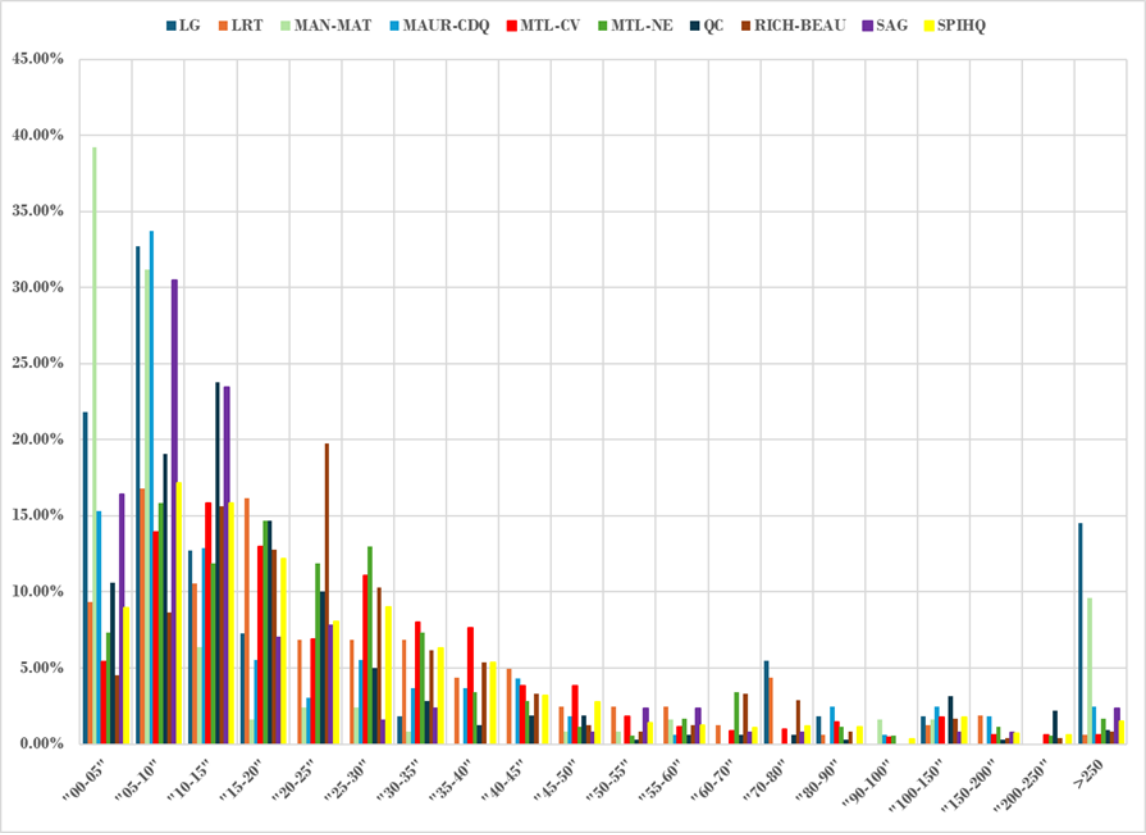
Distance (km) selon les sections

Distance (km)	SPIHQ	LG	LRT	MAN-MAT	MAUR-CDQ	MTL-CV	MTL-NE	QC	RICH-BEAU
Minimum	**0.2**	2.3	2.0	0.9	0.2	0.6	1.6	0.3	2.2
Moyenne	**33.0**	117.0	30.3	66.0	30.0	30.0	31.7	29.3	30.5
Ecart-type	**33.0**	254.5	39.5	171.3	55.8	36.5	59.6	60.6	34.7
Q25	**9.7**	6.3	9.9	3.8	6.0	11.5	10.5	8.9	13.9
Médiane	**18.1**	**8.9**	**19.0**	**6.1**	**10.4**	**21.4**	**20.3**	**14.3**	**22.4**
Q75	**32.4**	25.0	37.6	11.0	28.4	35.5	30.2	22.1	32.1

Le tableau fournit une panoplie de distance selon les différentes populations basées sur les sections.

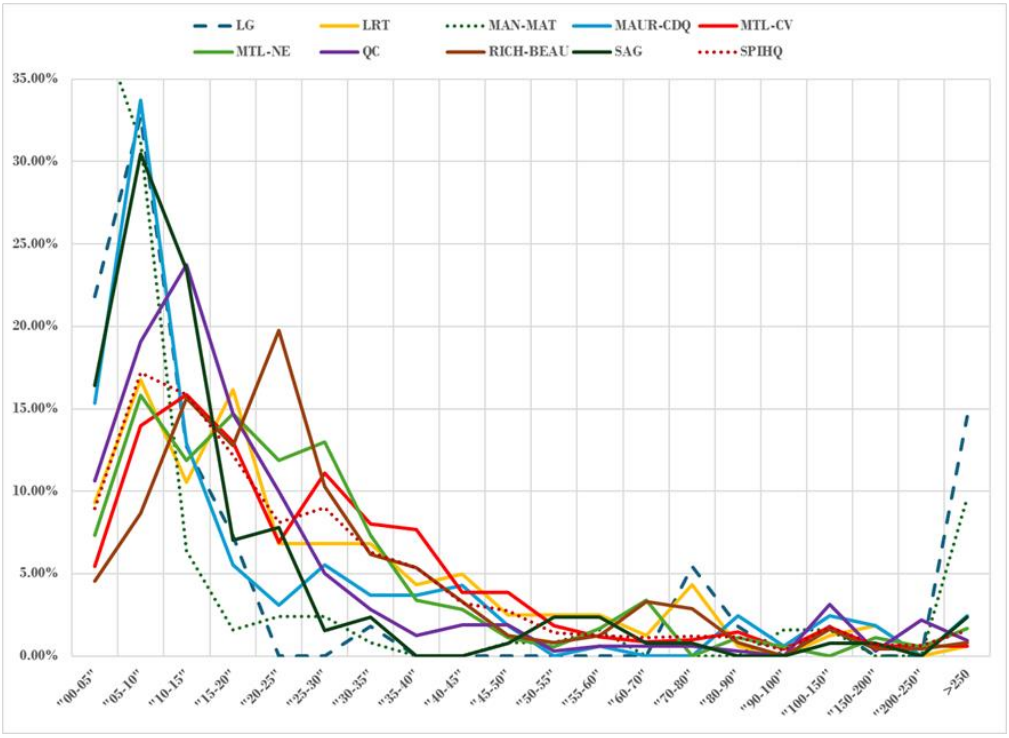
Il indique par exemple que dans la section Montréal-Centre-Ville (MTL-CV), la distance moyenne à parcourir à vol d'oiseau est de 30,0 km inférieur à l'ensemble du SPIHQ (33 km). Cependant, 50 % (médiane) d'entre eux ont une distance inférieure ou supérieure à 21,4 km soit une distance plus longue que l'ensemble du SPIHQ (18,1 km). Les distances médianes les plus longues proviennent de la section Richelieu-Beauharnois avec une valeur de 22,4 km.

Courbes par distance selon les sections



Ou

Le graphique précédent peut-être aussi présenté sous forme de courbes comme dans le graphique suivant.



Dans les graphiques, l'axe horizontal indique les distances (en km) entre le domicile et le travail, à vol d'oiseau. Dans l'axe vertical, vous avez le pourcentage de membres dans une section qui se trouve dans l'intervalle de distance.

Si on se concentre sur le graphique des batônnets vous pouvez noter que l'ensemble des membres est indiqué par un bâtonnet jaune (SPIHQ). Chaque couleur de bâtonnet correspond à une section donnée. Si elle dépasse le bâtonnet jaune cela signifie qu'elle est supérieur à la population SPIHQ.

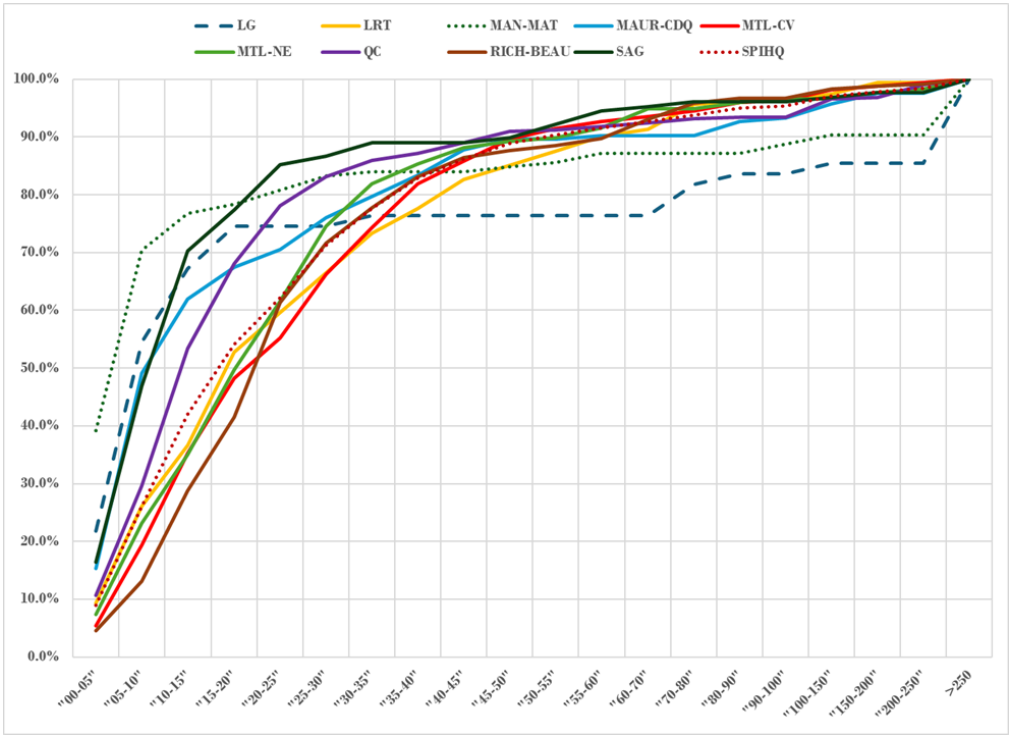
Prenons l'exemple de la section La Grande (LG), plus de 20 % d'entre eux se trouvent à moins de 5 km de leur domicile et plus de 30 % entre 5-10 km. Notez que près de 15 % d'entre eux se trouve plus de 250 km et se déplace par avion.

Pour les sections de Montréal-Centre-Ville (MTL-CV) en rouge, on peut noter qu'une plus faible proportion d'entre eux que dans la population SPIHQ vivent à moins de 10 km et une plus forte proportion à des distances plus grandes (soit 25-30 km, 35-40 km, 40-45 km, 45-50 km.

Courbes cumulatives par distance selon les sections

Le graphique présente la somme cumulative des distances selon les sections. On peut observer que les sections en-dessous du SPIHQ ont des membres domiciliés à de plus grandes distances que la population du SPIHQ. C'est le cas pour Laurentides (LRT), Montréal-Nord-Est (MTL-NE), Montréal-Centre-Ville (MTL-CV) et Richelieu-Beauharnois (RICH-BEAU).

Si on regarde à 40 % de la population dans chaque section. 40 % de la section Manic-Matapédia se trouve à moins de 10 km de distance et 40 % de la section Richelieu-Beauharnois se trouve à moins de 25 km. Autrement dit 60 % de la section Manic-Matapédia vit au-delà de 10 km, tandis que dans la section Richelieu-Beauharnois c'est plutôt au-delà de 25 km.



Conclusion

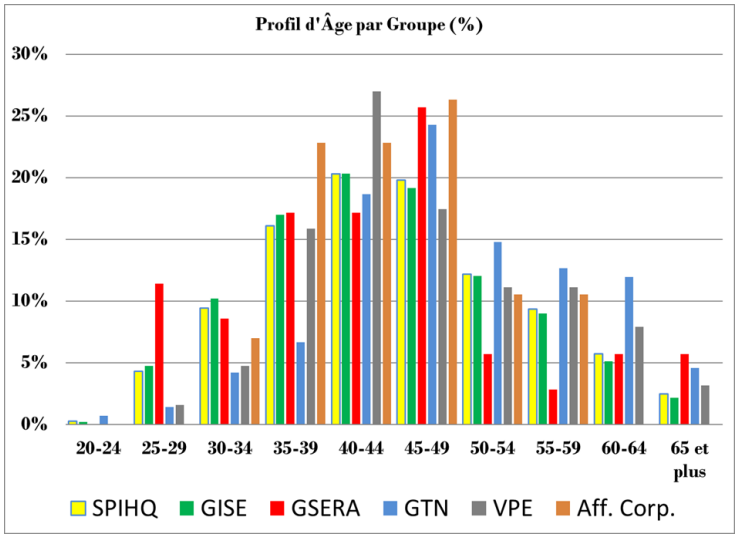
Nous avons vu que le portrait des ingénieurs est bien différent des employés d'HQ. La population SPIHQ comprend un plus grand nombre de temporaires, une pyramide plus centrée autour de 40-44 ans, des embauches plus tardives et surtout ses membres qui ont très peu d'années de service et d'expérience Hydro-Québécoise.

Au niveau des distances à parcourir, la plupart des membres parcourent plus de 20 km pour aller au bureau.

Le maintien de l'expertise technique interne face à cette jeune expérience Hydro-Québécoise reste tout un défi pour l'entreprise. Hydro-Québec devra éviter ses « vieux paradigmes » et son approche « paternaliste » qui ne reflètent plus la réalité des ingénieurs d'aujourd'hui.

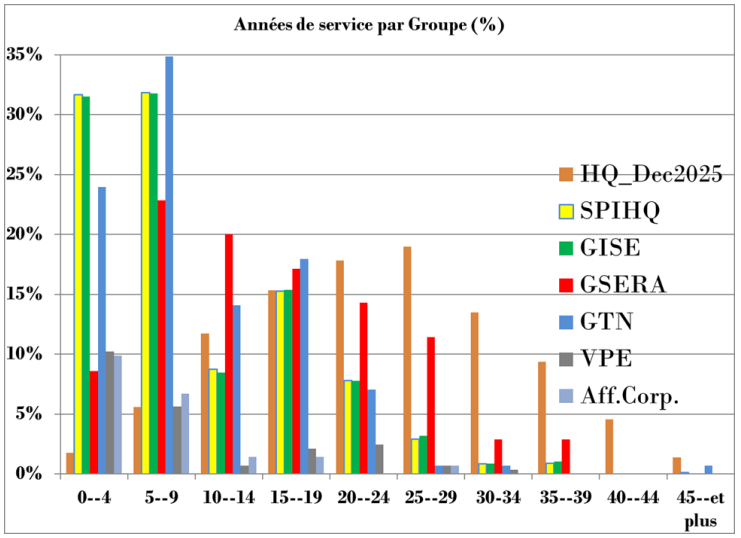
Enfin, face aux nombreux défis, Hydro-Québec aurait tout avantage à porter plus attention à son expertise interne pour maintenir son leadership technique qu'à écouter de couteuses paroles/visions externes simplistes faisant fi de la réalité technique d'HQ.

Profil d'âge par Groupe (%)



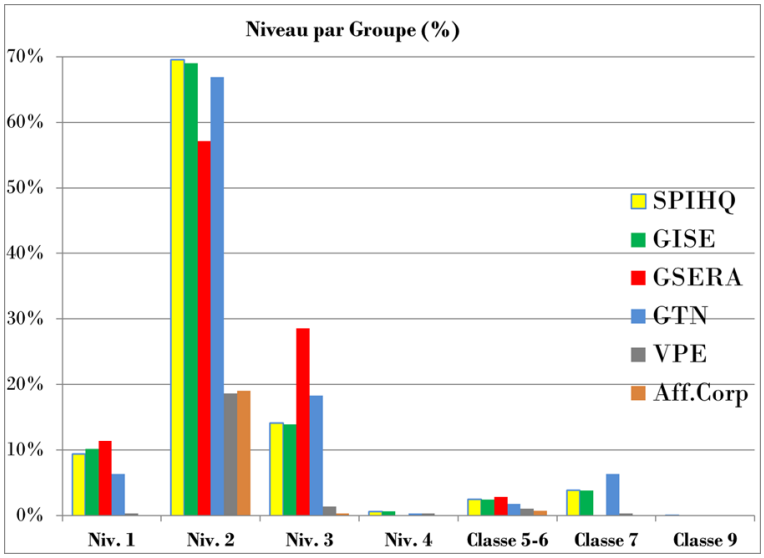
Le profil d'âge dans le Groupe GISE est légèrement plus jeune que la population SPIHQ tandis que dans le groupe GTN le profil d'âge est nettement plus âgé que les populations du SPIHQ et des autres groupes.

Années de service HQ par Groupe (%)



Le groupe GTN a dans sa population, la plus grande proportion d'ingénieurs avec 5-9 ou 15-19 années de service. Les groupes GISE et GTN ont la plus grande proportion d'ingénieurs avec peu d'années d'expérience à HQ.

Niveau par Groupe (%)



Les groupes GSERA et GTN ont, dans leur population respective, une plus grande proportion de niveau 3 que pour l'ensemble du SPIHQ et des autres groupes.

LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL : au-delà des individus, un problème organisationnel



PAR **ANGELO SOARES**

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

On ne peut comprendre le harcèlement psychologique en isolant l'individu de son contexte, ce que Donald Winnicott appelait un *environnement facilitateur*. Dans cette perspective, le travailleur n'existe jamais seul : il s'inscrit toujours dans un environnement qui soutient ou, au contraire, qui entrave son équilibre psychique et relationnel. Lorsque cet environnement est suffisamment bon, c'est-à-dire sécurisant, cohérent et soutenant, il permet le déploiement des capacités individuelles, la coopération et le respect mutuel. Au contraire, lorsque cet environnement se fissure, des incohérences, des injustices et des isolements se créent. Ce milieu cesse alors de contenir les tensions et devient lui-même producteur de violences. Le harcèlement apparaît à ce moment-là non comme une dérive individuelle, mais comme le symptôme d'un environnement de travail défaillant, incapable de jouer son rôle de soutien et de régulation.

Pendant longtemps, nous avons concentré l'analyse du harcèlement sur les individus : le « harceleur » et sa « victime », dans une approche psychologisante cherchant des traits de personnalité, des profils et des pathologies. Or, cette lecture du problème masque l'essentiel : l'environnement organisationnel dans lequel ces comportements toxiques deviennent possibles, tolérés, voire même encouragés.

Nos recherches menées auprès de plusieurs groupes professionnels au Québec laissent entrevoir une réalité beaucoup plus dérangeante. En effet, trois variables organisationnelles ressortent de manière constante comme associées au harcèlement psychologique : les injustices organisationnelles, le manque de cohésion dans les équipes de travail et la surcharge de travail. Autrement dit, le harcèlement ne constitue pas seulement une affaire de personnes, il relève avant tout d'une question organisationnelle.

Ainsi, lorsque le sentiment de justice disparaît, lorsque les décisions semblent arbitraires, les promotions opaques et les règles appliquées à géométrie variable, le contexte devient fertile aux abus. L'injustice n'est pas neutre : elle mine la confiance, fragilise les liens et alimente les tensions. Elle crée un climat dans lequel les comportements abusifs peuvent prospérer sans être remis en question.

Lorsque la cohésion dans l'équipe s'effrite, le problème s'aggrave. Le travail cesse alors de former un espace collectif, pour devenir un lieu concurrentiel et individuel. Chacun protège sa position, ses ressources et son territoire, et le collègue devient rapidement un rival. Dans ce contexte, l'isolement s'installe. Et l'isolement s'avère le meilleur allié du harcèlement.

Enfin, la surcharge de travail agit comme un accélérateur : trop de tâches, pas assez de temps, des exigences contradictoires, et les individus se retrouvent épuisés et à bout de ressources. La fatigue réduit alors la capacité à réguler les conflits, à faire preuve de patience et à maintenir des relations respectueuses.

Ces trois dimensions organisationnelles : les injustices, l'effritement de la cohésion des équipes et la surcharge de travail ne constituent pas de simples accidents. Elles sont souvent le produit de choix organisationnels : des modèles de gestion axés sur le rendement à court terme, des restructurations constantes, une intensification du travail, alors qu'on demande de faire toujours plus avec toujours moins.

Dans ce contexte, le harcèlement ne constitue pas une anomalie. Il devient un symptôme organisationnel, quand les collectifs de travail se désagrègent, quand la confiance disparaît et les règles du jeu ne sont plus claires, quand la pression remplace la régulation et que la compétition remplace la solidarité.

Les données montrent également l'existence d'une corrélation forte entre le harcèlement et la détresse psychologique. Plus le harcèlement est présent, plus les indicateurs de la souffrance augmentent. Cependant, la relation fonctionne aussi en sens inverse : plus la charge de travail est élevée et plus la coopération est faible, plus la détresse s'installe et le harcèlement présente de risques d'émerger.

On entre alors dans un cercle vicieux. Un climat toxique produit de la souffrance. Cette souffrance fragilise les relations. Ces relations fragilisées facilitent les comportements abusifs. Et ces comportements aggravent encore la souffrance. Briser ce cercle exige alors de changer entièrement de perspective.

Il ne suffit pas de former ou de coacher les individus à « mieux communiquer », à « gérer les conflits » ou à « être résilients ». Il ne suffit pas de sanctionner quelques comportements déviants. Tant que les conditions organisationnelles demeureront inchangées, le problème se reproduira. La prévention du harcèlement psychologique passe d'abord par la transformation de l'organisation du travail et des méthodes de gestion.

Cela signifie rétablir des règles claires et équitables ; garantir la transparence des décisions ; réduire les charges de travail excessives ; favoriser de véritables collectifs de travail fondés sur la confiance et sur le soutien mutuel ; donner aux travailleuses et aux travailleurs une voix réelle dans l'organisation de leur travail. Cela signifie aussi reconnaître une réalité souvent niée : certaines formes de gestion – centrées sur la flexibilité, sur le rendement immédiat et sur la réduction des coûts –, peuvent contribuer à créer les conditions mêmes qu'elles prétendent combattre.

Parler de harcèlement psychologique, c'est donc poser une question fondamentale : Quel type d'organisation voulons-nous ? Une organisation qui isole, qui met en compétition et qui épuise ? Ou une organisation qui reconnaît que le travail constitue d'abord une expérience humaine composée de relations, de reconnaissance et de sens ?

La réponse n'est pas seulement éthique. Elle est aussi profondément pratique, car une organisation qui tolère, même indirectement, le harcèlement ne détruit pas uniquement des individus. Elle détruit ses propres fondations d'organisation suffisamment bonne.

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.

LE FACTEUR HUMAIN DU CHANGEMENT



PAR **SARA MONTPLAISIR-GONÇALVES, ING.,**
Déléguée sociale du SPIHQ

Le changement est aujourd'hui une constante, autant dans nos vies personnelles que professionnelles. Les employés d'Hydro-Québec n'y échappent pas, et ces changements qui se succèdent impactent concrètement notre quotidien : réorganisations, déménagements, changements technologiques, retour en présentiel, bureaux non-assignés, etc.

Ces changements nous imposent de naviguer dans des contextes difficiles de volatilité, d'incertitude, de complexité et d'ambiguïté. À la longue, nous pouvons tous ressentir des **réactions normales** de protection contre ce qui est perçu comme une atteinte à notre intégrité et notre équilibre, entre autres :

- Anxiété;
- Surcharge mentale;
- Diminution de la performance.

Pour implanter un changement dans une organisation avec succès, **une communication structurée et transparente** est essentielle entre les trois acteurs du changement : ceux qui le définissent, ceux qui l'implantent et ceux qui le vivent. Voici quelques exemples de stratégies qui favorisent les transitions harmonieuses et le bien-être des individus les traversant, et qui doivent être **adoptées par toutes les parties prenantes** pour réussir :

1. Instaurer un climat de confiance où les idées sont accueillies sans jugement, et où le droit aux doutes, aux remises en question et aux contre-validations existe;
2. Pratiquer une écoute active et empathique, c'est-à-dire être ouvert et intégrer les besoins des autres acteurs et leurs retours d'expérience;
3. Impliquer et responsabiliser les parties prenantes à toutes les étapes, et accueillir les ajustements aux solutions initiales qui peuvent en résulter;
4. Accepter de sortir de sa zone de confort, ce qui nous permet d'apprendre et d'évoluer;
5. Identifier nos émotions dites « négatives » et le besoin psychologique insatisfait qui les déclenche (la cause racine), afin de l'exprimer efficacement et converger vers une solution qui respecte les valeurs de tous;
6. Reconnaître notre biais naturel d'aversion aux pertes, et accorder autant de poids aux gains qu'aux pertes qui viendront avec le changement.

En bref, se sentir **écouté, respecté, accompagné et soutenu** est essentiel pour être pleinement engagé vers un changement… Et susciter l'engagement parmi tous les acteurs impliqués est essentiel pour un changement réussi!

De nombreuses ressources sont aussi à votre disposition pour vous aider dans les transitions personnelles et professionnelles, n'hésitez pas à les contacter!

Délégués sociaux : un réseau d'entraide et de soutien formé par des collègues;

Plateforme Dialogue : pour utiliser le Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF), conçu pour offrir un accompagnement à distance par des professionnels qualifiés lors de difficultés personnelles, familiales ou professionnelles;

Délégués syndicaux : pour s'assurer que les changements soient faits dans le respect de la convention collective;

Protectrice de la personne : pour aider à prévenir et à résoudre les différends entre des membres du personnel au sein de l'entreprise.

Les changements sont parfois inévitables afin de s'adapter à un monde en évolution. Toutefois, en misant sur des approches conscientes et humaines, il est possible d'améliorer notre résilience individuelle et collective aux bouleversements et imprévus, et d'aborder les transitions avec un peu plus de sécurité psychologique et de sens.

Références utiles :

1. Formation ÉTS : « Leadership du changement pour soi et l'organisation » avec la formatrice Fouzia Boukhira
2. Site intranet SST, page Santé : Ressources internes et externes, conférences et formations, etc.
3. Conférence en rediffusion de la Semaine de la santé mentale : « Réguler ses émotions pour mieux composer avec les imprévus » avec Rachel Thibeault
4. Comment susciter l'engagement : « Comment se faire des amis [dans le monde des affaires] et influencer les autres » par Dale Carnegie
5. Identifier la cause racine de nos émotions : « La puissance des émotions » par Michelle Larivey

Le coin des délégués sociaux

Les délégués sociaux en action

Vos délégués sociaux (DS) ont été très actifs au cours des derniers mois. Certains ont été sollicités pour parler dans des rencontres d'équipe sur des enjeux liés à la santé psychologique.

Les DS ont aussi été invités à participer à une conférence exclusivement dédiée aux pairs aidants, animée par Dre Rachel Thibeault sur « la gestion du stress d'incertitude : outils pour soi et pour autrui ». Cette conférence, organisée le 13 mai 2026 par le Centre d'excellence en santé globale, proposait une exploration du stress d'incertitude, un phénomène de plus en plus présent dans nos contextes de travail et de vie. Dre Thibeault a présenté des outils concrets à trois niveaux pour y faire face :

- Pratiques individuelles favorisant la résilience,
- Stratégies d'entraide mutuelle,
- Ajustements à l'environnement physique.

Enfin, un membre de l'équipe a représenté les DS du SPIHQ à la 38e conférence annuelle des déléguées et délégués sociaux du Montréal métropolitain organisée par la FTQ sur le thème de la prévention des risques psychosociaux et du renforcement de la santé mentale au travail. On vous en dira plus dans le prochain numéro de l'Écho.

CALENDRIER DE FORMATION SPIHQ

Voici le calendrier des formations prévues en 2026 pour les membres. Les formations seront virtuelles et se tiendront sur l'heure du diner. La formule a remporté beaucoup de succès et facilite l'accès à tous les membres. Vous recevrez pour chacune des formations un message pyramidal confirmant l'horaire et la plateforme utilisée.

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

Date	Formation	Diffuseur
22 Juin	Régime de retraite 101	Comité Avantages sociaux
Automne	Assurances	Comité Avantages sociaux
Automne	Niveau III à IV	Comité Reclassification
Automne	Surveillance des travaux	Comité Déontologie et pratique

Toute l'équipe du SPIHQ vous souhaite un bel été et de belles vacances!



RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL
Du 15 AVRIL 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.

ACCUEIL ET MOBILISATION

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

Les membres du comité s'affairent à bâtir un guide unique, mis à jour et sous une forme qui en facilitera la consultation. Ce guide sera la fusion du guide pour les nouveaux membres et du guide d'accueil général.

Le comité a toujours le projet de préparer un résumé de plusieurs formations parmi celles proposées en cours d'année, à l'adresse principalement des nouveaux membres. Le format complet des formations est maintenu cependant, pour tous les membres, selon le calendrier publié dans L'Écho.

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, ing.

Le comité Déontologie et Pratique est demeuré actif depuis le dernier rapport. Un premier sous-comité a complété ses travaux portant sur les façons de faire en distribution, notamment en matière de respect des plans et devis, de surveillance des travaux et d'attestations de conformité. Le sous-comité Mise en route et mise en service a apporté des ajustements aux encadrements afin d'intégrer l'exigence d'impliquer les ingénieurs réseau lors de ces activités.

Toutefois, deux encadrements techniques et un encadrement d'exploitation restent à modifier pour officialiser ces changements. Par ailleurs, le sous-comité Attestation poursuit la rédaction d'un guide visant à encadrer les activités de surveillance et d'attestation de conformité, dont la mise en vigueur est prévue à l'automne 2026. Enfin, le sous-comité GTN a repris ses travaux afin d'élaborer une liste de produits numériques et les documents d'ingénierie devant être réalisés ou supervisés par un ingénieur. Bien que plusieurs éléments fassent désormais consensus, certaines zones grises demeurent et font l'objet de travaux en cours.

GRIEFS

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

Depuis le début d'année, le Syndicat a déposé quatre griefs, dont deux collectifs, un syndical et un individuel.

Le Syndicat a également conclu dix règlements de griefs depuis le début d'année.

En raison de la nouvelle Loi no 28 Introduction de modifications sur les lois du travail, le Syndicat mène des rencontres intensives visant à résoudre le plus grand nombre possible de dossiers.

JURIDICTION ET RECOURS À L'EXTERNE

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

Depuis le début de l'année 2026, nous avons analysé 26 dossiers de départs au sein de notre unité d'accréditation syndicale. L'examen de ces dossiers révèle que 4 % des départs sont attribués à des démissions tandis que les départs à la retraite, comme à l'habitude, représentent 38 %. Les autres départs sont liés à des motifs d'exclusion prévus par la convention collective.

Le comité profite de l'occasion pour rappeler à tous l'importance d'être vigilants et de rapporter au SPIHQ la présence de tous nouveaux ingénieurs que vous remarquerez lors de vos rencontres virtuelles ou dans les courriels, étant donné que les rencontres en présentiel sont plus rares à cause du télétravail. Afin de sauvegarder notre juridiction, il est important de rapporter toute infraction à votre délégué(e), délégué(e) substitut au comité Juridiction et Recours à l'externe ou à spihq@spihq.qc.ca.

RETOUR SUR LE CONSEIL SYNDICAL
Du 10 juin 2026

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 eu l'occasion de se réunir le premier mai 2026. Nous avons procédé en collaboration avec l'ensemble des membres du comité au traitement des quelques questions en attente et ambiguës des membres afin de nous assurer de répondre à leurs enjeux.

Nous recevons plusieurs questions relatives aux assurances et aux semaines de vacances pré-retraite.

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.

Le comité complète actuellement la lecture des articles pour L'Écho de l'été qui paraîtra en juin (peut-être même déjà paru au moment de lire ces lignes). Vos délégués vous font parvenir un courriel qui signale la publication, pas de raison de le manquer!

Le calendrier des formations à venir est publié dans L'Écho et sur le site Web du SPIHQ (section publique Nouvelles). Réservez les dates, une confirmation avec les instructions de connexion vous parviennent par courriel dans les semaines qui précèdent la tenue de la formation.

1 031 membres suivent la page Facebook du SPIHQ, nous ne sommes pas encore à la moitié des membres actuels, invitez vos amis!

FORMATION

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

Le comité Formation a été très actif et à l'écoute des membres lors des approbations des plans de formation. Des entretiens avec les membres concernés sont en cours. Des échanges avec la partie patronale d'Hydro-Québec pour arriver à un terrain d'entente se poursuivent également.

De plus, le comité a participé à la réalisation du premier Congrès des ingénieur(es) d'Hydro-Québec.

NOMINATION

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

Depuis le début de l'année 2026 jusqu'au 22 mai 2026, il y a eu 12 rencontres paritaires du comité Nomination des ingénieurs(es) (CNI). Lors de ces rencontres, nous avons traité un total de 97 postes permanents, 101 postes temporaires, 3 affectations temporaires de moins de six mois et 45 charges d'équipes.
Il y a actuellement moins d'embauches externes que dans les dernières années, autant au niveau des postes permanents que des postes temporaires.

Les affichages comportant plusieurs lieux de travail sont maintenant visibles sur le site de recherche d'offres d'emploi de l'intranet Hydro-Québec.

Le CNI est heureux d'accueillir Ahmed El Youssoufy parmi ses membres. Le comité compte maintenant 6 membres actifs.

RECLASSIFICATION

Martin Bernatchez, ing. (responsable)
Gheorge Ionita, ing.
Diana Li, ing.
Dominique Toupin, ing.

Pour ceux qui ont déposé leur dossier niveau 3 cette année, assurez-vous de la transmission de celui-ci au CCI par votre ligne hiérarchique. Le délai étant de 2 mois suivants la date de votre dépôt. Le comité proposera encore cette année des formations de niveaux 2 et 3, auxquelles s'ajoutera une nouvelle formation de niveau 4. Celles-ci se tiendront à la fin novembre et au début décembre. Les détails vous seront communiqués ultérieurement.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Keyvan Maleki, ing.
Joanie Bolduc, ing.
Marc Laprise, ing.
Martin Lippé, ing.
Alandre Magloire, ing.

Les chemins forestiers sont un sujet de préoccupation pour le comité. Un aide-mémoire est disponible sur le site SS :

(https://lz.hydro.qc.ca/lz/cs.exe?func=hq.fetch&nodeId=344786835)

Le comité prépare également un article dans l'Écho afin de sensibiliser les ingénieurs qui empruntent ces routes à l'utilisation d'une liste de vérification avant leurs déplacements.

La salubrité des roulottes temporaires à Beauharnois ainsi que les toilettes non genrées sur le site de Varennes sont également des sujets actifs pour le comité, afin d'améliorer les conditions de travail pour nos membres.



BIENVENUE PARMI NOUS

PAR **DANIEL BEAULIEU, ING.,**
Secrétaire

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 3 008 cotisants en date du 17 mai 2026. De ce nombre, 2 771 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
Canuel	Cédric	Perf. et sout. - Appareillage O (St-Jér)	Laurentides
D'anjou	Maxime	Projets immobiliers - Ouest	Laurentides
Dubuc	Hugo	Perf. et sout.- Centrales - N-O IV	Laurentides
Fogue	Stephen Joël	Surveillance 3	Laurentides
Nasri	Adnene	Travaux chantiers Centrales 4	Manicouagan/Matapédia
Kennedy	Laurie	Évol. et planif. projets de prod. - Sud	Mauricie et Centre-du-Québec
Marchand	Loick	Perf. et sout. - Centrales - Est IV	Mauricie et Centre-du-Québec
Martin	Éloi	Perf. et sout. - Centrales - Est IV	Mauricie et Centre-du-Québec
Monfet	Evelyne	Expert. - Aménag urbains et gestion eaux	Mauricie et Centre-du-Québec
Onekeo	Phouthalack	Travaux chantiers Centrales 5	Mauricie et Centre-du-Québec
Adornato	Liana	Dév. des affaires et grandes entrepr. 3	Montréal Centre-ville
Afora	Arnaud	Planif. et simulation réseau	Montréal Centre-ville
Aissaoui	Thameur	Prod. de données et IA - Énerg. et trans	Montréal Centre-ville
Amaral Santos	Marcos	Conception des Télécoms 2	Montréal Centre-ville
Asber	Elisabeth	Aff. régl. Coordon. fiab. analyse encad	Montréal Centre-ville
Bali	Sirine	Aff. régl. Coordon. fiab. analyse encad	Montréal Centre-ville
Bazan Reyes	Robinson	C. d'excellence de projets télécom 2	Montréal Centre-ville
Beaudoin	Audrey	Expert. - Géologie	Montréal Centre-ville
Bejjani	Joseph	PCO 1	Montréal Centre-ville
Ben Hassine	Cyrine	Conception hydraulique	Montréal Centre-ville
Bergeron-Zaidi	Samina	Foresterie et soutien opérationnel	Montréal Centre-ville
Birklé	Maxance	Expert. - Méc. et élec. des bâtiments	Montréal Centre-ville
Boa	N'da Amoikon Mathias	Planif. dispo. syst. énerg. et strat. op	Montréal Centre-ville
Boily	Claudia	Gestion d'actifs de transport	Montréal Centre-ville
Bonin	Simon	Coordination technique de projets C	Montréal Centre-ville
Boris	Halyna	Évolution du système énergétique	Montréal Centre-ville
Bouaoud	Smain	C. d'excellence de projets télécom 2	Montréal Centre-ville
Bouargoub	Sanaâ	Processus de conduite	Montréal Centre-ville
Boucher	Carl	Int. et Ing - Automatismes - Commande	Montréal Centre-ville
Bounadère	Paul	C. d'excellence de projets télécom 2	Montréal Centre-ville
Bourbeau-Allard	Philippe	Optimis. bilans énergét. et fiabilité	Montréal Centre-ville
Bustamante	Adriana	Int. et Ing - Géotechnique	Montréal Centre-ville

Nom	Prénom	Unité structurelle	Section
Carey	Philippe	Solutions TI Automatismes et TO 1	Montréal Centre-ville
Carpio	Radley	Int. et Ing - Automatismes - Commande	Montréal Centre-ville
Carrier	Yves Junior	Services Techniques	Montréal Centre-ville
Chanane	Hassen	Support opér. et act. transversales	Montréal Centre-ville
Chen	Jing Tong	Stratégies capacités optim. SE	Montréal Centre-ville
Chetioui	Hamza	Int. et Ing - Syst. Aux. de centrales	Montréal Centre-ville
Chhek	Chakrya	PCP - Lignes	Montréal Centre-ville
Chidiac	Nassib	C. d'excellence de projets télécom 2	Montréal Centre-ville
Ciorei	Emanuel	Expert. - Systèmes de levage	Montréal Centre-ville
Comeau	Monelle	Éolien - Activités techniques de projet	Montréal Centre-ville
Cossette	Eric	Étude et Int - Sécurité des barrages O	Montréal Centre-ville
Couturier	Catherine	Étude et Int. - Appareillage de postes	Montréal Centre-ville
Couturier	Roger	Gouv. et réalisation projets num. const.	Montréal Centre-ville
Crombé	Céline	Stratégie de commercialisation 1	Montréal Centre-ville
Cyr	Pascal	Ingénierie et exploitation Mobilité	Montréal Centre-ville
Desrochers	Francis	Conception des Télécoms 3	Montréal Centre-ville
Diagne	Clédor	Administration, approv. et contrats	Montréal Centre-ville
Dubé	Robert	Prop. et estimation projets 1	Montréal Centre-ville
Dugas	Alexandre	Arch. Télécoms - réseaux d'accès	Montréal Centre-ville
Dumoulin	Alexandre	Int. et Ing - Automatismes - Commande	Montréal Centre-ville
Echavarria Corletto	Mildred Genoveva	PCO 2	Montréal Centre-ville
El Ghoul	Arij	C. d'excellence de projets télécom 2	Montréal Centre-ville
El Hani	Rachid	Expert. - Électrique et emprises	Montréal Centre-ville
Erfanian	Fatemeh	Intégration MSCR	Montréal Centre-ville
Figueredo Prieto	Liz Juliana	Int. et Ing - Conc. Struct. production	Montréal Centre-ville
Gagnon	Jean-Sébastien	Centre d#excellence transformation	Montréal Centre-ville
Gagnon	Sébastien	Expertise et orientation analytique	Montréal Centre-ville
Gagnon	Amélie	Conception du réseau principal (Éolien)	Montréal Centre-ville
Gauthier	Jeannette	Bureau de conformité normes fiabilité	Montréal Centre-ville
Haddi	Abdelmajid	Études et int. - Automat.-Strat et intég	Montréal Centre-ville
Hadoui	Mourad	Évolution du système énergétique	Montréal Centre-ville
Hajjout	Imane	Processus de conduite	Montréal Centre-ville
Huaman Chinguel	Jose	Études et int. - Automat.-Strat et intég	Montréal Centre-ville
Imbeau	Antoine	Expertise et orientation analytique	Montréal Centre-ville
Jeannotte	Eric	Éolien - Activités techniques de projet	Montréal Centre-ville
Juresa-Gonzalez	Darko	Planif. strat. projets prod. et intég.	Montréal Centre-ville
Kana	Stéphane Marcellin	C. d'excellence de projets télécom 1	Montréal Centre-ville
Khabbaz	Ammar	Sol. d#ing. - Concept. Projets Bâtiments	Montréal Centre-ville
Kong Tung Lin	Samuel	Prod. de données et IA - Énergie 1	Montréal Centre-ville
Lalonde	Katerine	Orientat. - Système prod. et transport	Montréal Centre-ville
Lambert	Sabrina	Prop. et estimation projets 5	Montréal Centre-ville
Lamy	Nathalie	Conduite du réseau télécommunications 3	Montréal Centre-ville
Larose-Dutil	Jeanne	Analyse aff. syst. d#info. gest. projet	Montréal Centre-ville
Lavoie	Bernard	Gestion d'actifs BOR et Infra.	Montréal Centre-ville
Leblanc	Audrey	Expertise SCR - Fonctions de base 2	Montréal Centre-ville
Lecoro	Erika	Coordination technique de projets C	Montréal Centre-ville
Léonard	Frédéric	Sol. Ing - Autom. - Syst. numériques	Montréal Centre-ville
Lévesque	Pierre	Orient et impl Syst charge et intégr RED	Montréal Centre-ville
Liamini	Mokhtar	Conception offres industrielles	Montréal Centre-ville

Nom	Prénom	Unité structurelle	Section
Massala-Kivoua	Mireille	Solutions TI Automatismes et TO 2	Montréal Centre-ville
Maupomé Lopez	Rodrigo	Conduite du réseau télécommunications 1	Montréal Centre-ville
Maya Botero	Maria	Prop. et estimation projets 2	Montréal Centre-ville
Mediani	Isabelle	Gest. Projets construction - Terr. Ouest	Montréal Centre-ville
Menaa	Merouane	Évol. et planif. projets de prod. - Sud	Montréal Centre-ville
Ménétrier	Rhys-Sylvain	Prod. de données et IA - Énergie 1	Montréal Centre-ville
Mireault-Longpré	Frédéric	Vision stratégique et partenariats	Montréal Centre-ville
Monceaux	Maxime	Performance et Soutien - Outils et MER	Montréal Centre-ville
Morissette	Laurent	Modélisation des stratégies d'affaires	Montréal Centre-ville
Morissette	Reno	Expertise qualité - App. mécanique	Montréal Centre-ville
Morrissette Paré	Pascal	Étude et Int. - Hydrologie & hydraulique	Montréal Centre-ville
Moukhtar	Jean-Marc	Estimation, planif. opér. consolidée	Montréal Centre-ville
Nassereddine	Kamel	Ingénierie et exploitation Mobilité	Montréal Centre-ville
Nicol	Patrick	Expertise Intégré - Hydraulique	Montréal Centre-ville
Ospina Llano	Julián Andrés	Exp. Int. - Hydro. et chang. climatiques	Montréal Centre-ville
Ouahabi	Othman	Int et Ing. - Structures énergétiques	Montréal Centre-ville
Ouimet	Frederic	Planif. et simulation réseau	Montréal Centre-ville
Parent	Gabriel	Gest. et performance de projets - PMIVP1	Montréal Centre-ville
Pea	Edick Junior	Orient et impl Syst charge et intégr RED	Montréal Centre-ville
Perron	Julien	Vision, stratégies et culture innovation	Montréal Centre-ville
Pomerleau	Jean-François	Prév. et optimis. cond. syst. énergét.	Montréal Centre-ville
Poupart-Raiche	Olivier	Modélisation des stratégies d'affaires	Montréal Centre-ville
Proulx	Véronique	Sciences géomatiques et hydrospatiales	Montréal Centre-ville
Qannousse	Zineb	Bureau de conformité normes fiabilité	Montréal Centre-ville
Quach	Huu-Dong	Patrimoine conduite et support MSCR	Montréal Centre-ville
Rabah	Ikbal	Architecture intégrée de produits 3	Montréal Centre-ville
Reyburn	Nicolas	Sol. d#ing. - Concept. Projets Bâtiments	Montréal Centre-ville
Reznikova	Sofya	Planif. strat. projets prod. et intég.	Montréal Centre-ville
Richard-Poissant	Jacob	Conception des Télécoms 2	Montréal Centre-ville
Rivera Morales	Daniel Arturo	Int. et Ing - Syst. Aux. de centrales	Montréal Centre-ville
Roberge	Sarah	Conception des Télécoms 2	Montréal Centre-ville
Robert	Teddy	Portefeuille de domaine	Montréal Centre-ville
Robitaille	Isabelle	Prop. et estimation projets 2	Montréal Centre-ville
Rosculet	Dan Cristian	Évol. et planif. projets de prod. - Sud	Montréal Centre-ville
Rouleau	Denis	Expertise exploitation charge I	Montréal Centre-ville
Roy-Gauthier	Chad	Bureau de programme-Transformation	Montréal Centre-ville
Sabri	Mohamed	Int. et Ing - Conc. Struct. production	Montréal Centre-ville
Saci	Ferhat	Sol. Ing - Autom. - Ingénierie intégrée	Montréal Centre-ville
Saczuk	Marek	Orientation Techn. et fonctionnelle	Montréal Centre-ville
Sammoun	Samira Helene	Conception offres bâtiments	Montréal Centre-ville
Sapala	Adam	Conception du réseau principal	Montréal Centre-ville
Sedra	Morcos	Prop. et estimation projets 2	Montréal Centre-ville
Sibachir	Ahmed-Yanis	Intervention terrains 2	Montréal Centre-ville
Sibachir	Ahmed Amine	Conception du réseau principal	Montréal Centre-ville
Sidi	Yuba	Sol. Ing - Autom. - Protection Réglages	Montréal Centre-ville
Sierra Perez	Ivan Agustin	Intégration prod. Cybersécurité TN1	Montréal Centre-ville
Sipion Prada	Maria Del Rosario	Prop. et estimation projets 2	Montréal Centre-ville
Slimi	Hadjer Nesrine	Offres résid. - Gest. puiss. et mobilité	Montréal Centre-ville
Surprenant	Tommy Lee	Int. et Ing - Automatismes - Commande	Montréal Centre-ville

Nom	Prénom	Unité structurelle	Section
Talon	Cathia	Admin. contrats Production 2	Montréal Centre-ville
Tatlock	Louis-Philippe	Expertise Essais Spéciaux - Réseaux	Montréal Centre-ville
Teilleux	Étienne	Expert. - Méc. et élec. des bâtiments	Montréal Centre-ville
Thibault	Marie-Anne	Exp. Int. Struct. hydrauliques et ponts	Montréal Centre-ville
Thivierge	Carl	Projets évolution système énergétique I	Montréal Centre-ville
Touloum	Rahim	Sol. Ing - Automatismes Mtl-2	Montréal Centre-ville
Tremblay	Luc	Processus de conduite	Montréal Centre-ville
Ulimubandi	Solange	Orient et impl Syst charge et intégr RED	Montréal Centre-ville
Venkatasamy	Charona	Sol. Ing - Autom. - Protection Réglages	Montréal Centre-ville
Venne	Frederick	Accélération intégr. et perf. innovation	Montréal Centre-ville
Vézina	Daniel	Prévision des apports et de la demande	Montréal Centre-ville
Wen	Colin	Dév. et évol. prod. de Cybersécurité 1	Montréal Centre-ville
Witty	Julien	Prod. de données et IA - Énergie 2	Montréal Centre-ville
Yamaguchi	Junji	Aff. régl. Coordon. fiab. analyse encad	Montréal Centre-ville
Zayani	Imen	Livraison Sécurité corpo.	Montréal Centre-ville
Zeghebib	Fazia	Expertise exploitation charge I	Montréal Centre-ville
Zerbo	Cheick Oumar Landry	Aff. régl. Coordon. fiab. analyse encad	Montréal Centre-ville
Deslauriers	Denis	Ingénierie mesurage	Montréal Nord/Est
Ayotte	Eric	Sol. Ing - Autom. - Ingénierie intégrée	Québec
Barragan Forero	Alejandra Catalina	Planif. strat. projets prod. et intég.	Québec
Bounouar	Khalid	Administration, approv. et contrats	Québec
Bourget	Alex	Travaux chantiers Lignes 2	Québec
Caron	Julina	Expert. - Civil et Mécanique	Québec
Cusey	Jonathan	Solutions d'ingénierie - Postes 3	Québec
Dofara Ndomete	Jean Joseph	Surveillance 2	Québec
Fournier	Guillaume	Expert. - Méc. et élec. des bâtiments	Québec
Gonzalez Lerolle	Laura	Études et intégration - Civil de postes	Québec
Lalancette	Mickael	Gest. performance de projets - Infrastr.	Québec
Larochelle	Pascal	Solutions d'ingénierie - Postes 2	Québec
Leblanc	Geneviève	Gestion et performance de projets - P	Québec
Levesque	Marie-Michèle	Projets et strat.- géospatiale et carto.	Québec
Marcoux	Eric	Sol. Ing - Automatismes Qc	Québec
Pouliot	Michaël	Expertise intégrée - Réseaux autonomes	Québec
Pratte	Alexandre	Étude et Int - Sécurité des barrages O	Québec
Reatiga Caballero	Jerson Alexander	Ordo. des travaux - Montmorency	Québec
Thériault	Simon-Samuel	Travaux chantiers Lignes 1	Québec
Zehrouni	Sophia	Coordination technique de projets B	Québec
Cheriti	Imane	Conception réseau Dist. Sud	Richelieu/Beauharnois
Demers	Maxime	Projets immobiliers - Centre-Sud	Richelieu/Beauharnois
Kellal	Camelia	Projets immobiliers - Centre-Sud	Richelieu/Beauharnois
Atté	Paul-Emmanuel Fulgence	Prod. de données et IA - Énergie 3	Saguenay
Coudé	Jean-Daniel	Expert. - Systèmes de levage	Saguenay
Gagnon	Vincent-Olivier	Perf. et sout. - Nord (Rouyn)	Saguenay
Gauthier	Mélissa	Solutions d'ingénierie - Postes 3	Saguenay
Gensytskyy	Oleksiy	Études et int.-MER & Maint. syst. autom	Saguenay
Girard	Vanessa	Ordo. Prép. des travaux-Baie-James Est	Saguenay



PAR **DANIEL BEAULIEU, ING.,**
Secrétaire

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

Au 17 mai 2026, il y avait 3 008 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

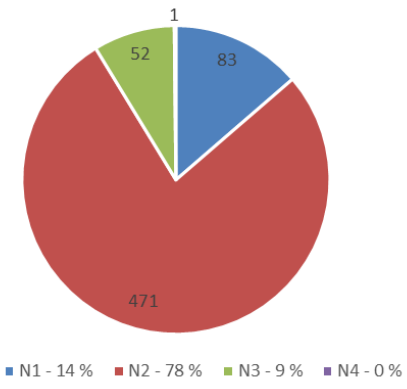
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- 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 hausse 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.

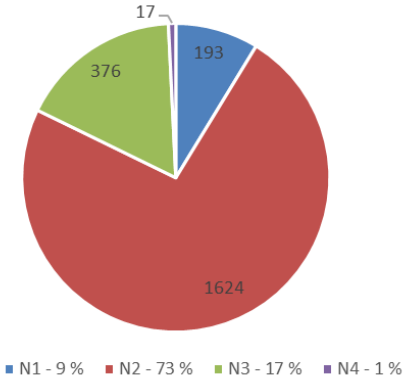
	2025-06-11		2025-06-17		2025-09-22		2025-11-16		2026-03-02		2026-05-17	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Classe 5 *	1	0%	2	0%	2	0%	2	0%	1	0%	1	0%
Classe 6 *	73	3%	72	3%	68	2%	70	2%	76	3%	76	3%
Classe 7 *	114	4%	113	4%	118	4%	116	4%	118	4%	114	4%
Niveau I	224	8%	225	8%	236	8%	250	9%	282	9%	276	9%
Niveau II	1969	70%	1974	70%	2015	72%	2035	70%	2065	69%	2095	70%
Niveau III	397	14%	398	14%	399	14%	404	14%	420	14%	428	14%
Niveau IV	18	1%	18	1%	17	1%	17	1%	18	1%	18	1%
Autre*	2	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	2798		2802		2855		2894		2980		3008	
Hommes	2196	78%	2198	78%	2233	78%	2264	78%	2332	78%	2348	78%
Femmes	602	22%	604	22%	622	22%	630	22%	648	22%	660	22%
Permanents	2408	86%	2407	86%	2455	86%	2494	86%	2545	85%	2571	85%
Temporaires	390	14%	395	14%	400	14%	400	14%	345	12%	437	15%

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

« Répartion des niveaux pour les 607 femmes »



« Répartion des niveaux pour les 2210 hommes»



VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER AU SEIN DE VOTRE SYNDICAT ?

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

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

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

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

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

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

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

Venez joindre les rangs de l'équipe du SPIHQ !

APPEL À TOUS

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

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

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

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