L'ÉCHO

UN ÉCLAIRAGE DIFFÉRENT

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



ÉDITORIAL :

UN AUTOMNE CHAUD POUR LES CADRES SPIHQ

RECLASSIFICATION AU NIVEAU 3
TOURNÉE DU BUREAU 2026
DES RÉPONSES À VOS QUESTIONS SUR LES GRIEFS
ASSEMBLÉE DE LA CAISSE DE RETRAITE 2026

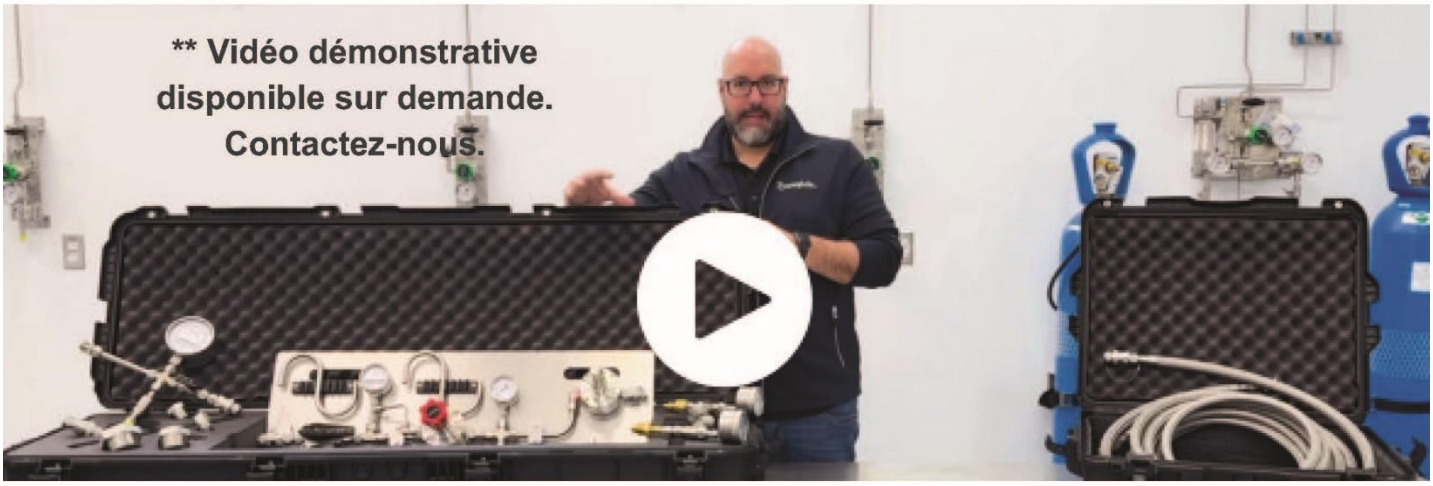
SPIHQ

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 3

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 : Photographie prise par un drône, dans le cadre d'une visite de l'équipe d'Anthony Carignan, CPI. Au large de la Basse-Côte-Nord, une structure de la nouvelle traversée du réseau de distribution 25 kV vers Harrington Harbour. Ce pylône héliportable autoassemblé avec neutre à fibre optique est une première pour les milieux isolés à Hydro-Québec.

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

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

Parutions en 2026

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

SOMMAIRE

4
ÉDITORIAL : UN AUTOMNE CHAUD POUR LES CADRES REPRÉSENTÉS PAR LE SPIHQ
Par le Bureau

5
RECLASSIFICATION AU NIVEAU 3 : CE QUI CHANGE AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE 2024-2028
Par Martin Bernatchez, ing..

9
TOURNÉE DU BUREAU 2026
Par Amélie Ducharme

13
DES RÉPONSES À VOS QUESTIONS CONCERNANT UN GRIEF
Par Sébastien Guillon, ing., M.Sc.

20
ENTREVUE AVEC CHANTAL BERNATCHEZ,
Par Amélie Ducharme

25
CHRONIQUE BENEVA



Photo prise par un drône

26
ASSEMBLÉE DE LA CAISSE DE RETRAITE 2026 PORTANT SUR LE BILAN 2025
Par Sébastien Guillon, ing., M.Sc.

32
CALENDRIER DE FORMATION SPIHQ

33
LES COMITÉS DU SPIHQ

35
BIENVENUE PARMI NOUS
Par Daniel Beaulieu, ing.

36
RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU
Par Daniel Beaulieu, ing.

37
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

UN AUTOMNE CHAUD POUR LES CADRES REPRÉSENTÉS PAR LE SPIHQ

Vous le savez, depuis 2010, les conditions de rémunération des cadres SPIHQ sont régies selon les classes salariales des cadres (classes 4-5-6-7). Mais depuis plusieurs mois, leurs conditions se sont dégradées. En effet, Hydro-Québec joue sur plusieurs fronts. À la fois ce ne sont pas des employés donc ils n'ont pas droit au 4000 $ de la signature de la convention, à la fois ils ne sont pas des « vrais cadres » donc ils n'ont pas droit à la compression salariale. D'ailleurs, quelle espèce de bozo a trouvé le mot « compression » pour augmenter des salaires?

Tout ceci a amené le SPIHQ à déposer de nombreux griefs pour protéger les droits des cadres SPIHQ. Tel que mentionné plus tôt, en plus du refus de payer le 4000 $ et de la compression salariale, il faut ajouter les rappels au travail, le temps supplémentaire, etc.

La compression salariale est, pour le commun des mortels, le nom donné à ce qu'on désignait auparavant comme l'écart hygiénique. Une mécanique qui permet de rémunérer un chef un peu plus que son salarié le mieux payé. Par exemple, son N3 chargé d'équipe !

Cette « compression » est, actuellement, une mécanique ésotérique à sens unique où le seul et unique décideur est Hydro-Québec. Bonus inclus, pas inclus, % ici, % là… Rien de certain, rien de sûr, et même parfois, rien pantoute.

Si toutefois on parvenait à s'entendre sur cette (dé) compression, cela permettrait de mettre des balises claires et des précisions sur les conditions de rémunération des cadres et de leur assurer une prévisibilité dans leur rémunération pour les prochaines années.

Et oui, pour ceux qui lisent attentivement, nous parlons de négocier des conditions auxquelles nos cadres ingénieurs ont droit mais que l'employeur refuse systématiquement de leur donner. Combien de temps Hydro-Québec pourra-t-elle encore compter sur le sens du devoir, la loyauté et le professionnalisme de ses cadres ingénieurs pour justifier une telle absence de reconnaissance ?

Sachez qu'actuellement, le SPIHQ et les ressources humaines discutent activement afin de clarifier, documenter et définir toutes les conditions qui pourraient vous affecter si vous êtes cadre ou si vous envisager cette voie pour poursuivre votre carrière.

À cet effet, nous ne ménagerons aucun effort pour défendre les intérêts et les droits de nos cadres ingénieurs SPIHQ. Dans les prochaines semaines, vous serez informés de la conclusion des discussions. Soyez à l'affût!

Le Bureau



NICOLAS CLOUTIER, ING.
Président



SIMON LANGLOIS, ING.
1er vice-président



MARTIN BERNATCHEZ, ING.
2e vice-président



DANIEL BEAULIEU, ING.
Secrétaire



JONATHAN AUBIN, ING.
Trésorier

RECLASSIFICATION AU NIVEAU 3 :

CE QUI CHANGE AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE 2024-2028



PAR **MARTIN BERNATCHEZ, ING.**
2e vice-président

Le 18 juin 2025, Hydro-Québec et le SPIHQ ont signé une lettre d'entente dans le cadre du renouvellement de la convention collective couvrant la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2028. Cette entente apporte des modifications importantes au processus de reclassification des ingénieurs de niveau 3, applicables aux dossiers déposés depuis le 1er janvier 2026. Voici un aperçu des principaux changements et de ce qu'ils signifient concrètement pour les ingénieurs

L'accompagnement de la gestion : maintenant une obligation

La nouvelle entente prévoit que la direction doit prendre les moyens raisonnables pour favoriser la reclassification de l'employé qui en fait la demande.

C'est bien beau tout ça, mais qu'est-ce que ça veut dire concrètement?

Premièrement, vos gestionnaires doivent être bien informés sur le processus de reclassification. **C'est la base!** Ils doivent comprendre les dispositions de l'article 17 de la convention collective et connaître les attentes pour l'obtention d'une reclassification. Pour les aider, différentes ressources sont disponibles : les formations données par le SPIHQ ou les ressources humaines, le réseau d'ambassadeurs et le comité de reclassification des ingénieurs (CRI).

Votre gestionnaire immédiat doit aussi discuter régulièrement avec vous de vos aspirations professionnelles et de votre cheminement vers la reclassification. Les rencontres "Lumière sur notre talent" est une bonne occasion pour aborder le sujet.

La gestion doit être proactive. Peu importe le poste que vous occupez, même si vous êtes cadre, elle doit chercher des occasions qui vous permettront de développer les compétences et les réalisations nécessaires à votre reclassification. Cela peut notamment se traduire par l'attribution de dossiers spéciaux, un mandat particulier, davantage de responsabilités ou toute autre opportunité pertinente.

Votre supérieur immédiat a aussi la responsabilité d'échanger avec vous sur la qualité de votre dossier de reclassification et de suggérer des ajustements au besoin.

Des informations plus complètes pour assurer un meilleur suivi

Une autre nouveauté importante concerne l'accès aux données sur la reclassification.

Dorénavant, la direction s'engage à transmettre au syndicat les statistiques relatives aux demandes de reclassification : le nombre de dossiers déposés, maintenus et reclassifiés. Elle devra également fournir la composition des comités qui ont participé à l'évaluation des dossiers.

Par le passé, le syndicat devait pratiquement faire son propre travail de compilation à partir des informations recueillies ici et là. Nous étions informés des résultats par l'entremise des coordonnateurs CCI, mais pour connaître les initiations et les dépôts de dossiers, il fallait généralement que l'ingénieur pense à nous mettre dans la boucle Quant à la composition des comités, elle n'était pas partagée par la Direction.

Avec ces nouvelles dispositions, il sera beaucoup plus facile de suivre l'évolution des reclassifications, d'identifier certaines tendances et de détecter rapidement des situations qui pourraient soulever des questions.

CCI : Comité de classification des ingénieurs (Hydro-Québec)
CRI : Comité de reclassification des ingénieurs (SPIHQ)
Coordonnateur CCI : Personne des ressources humaines chargée de coordonner les activités

Le nouveau mode « expérience »

S'il y a un changement qui intéresse beaucoup d'ingénieurs, c'est bien l'arrivée du nouveau mode de reclassification basé sur l'expérience pour l'obtention du niveau 3.

Pour se prévaloir de ce nouveau mode, au 1er janvier, le salaire de l'ingénieur doit être au maximum de l'échelle salariale du niveau 2 et il doit répondre à au moins un critère parmi les deux critères suivants :

- Il cumule 25 années à compter de sa date de graduation dont 10 années à l'emploi d'Hydro-Québec;
- Il cumule 30 ans à compter de sa date de graduation dont 6 années à l'emploi d'Hydro-Québec.

La date de graduation est déterminée comme suit :

- 1er mai pour ceux qui ont terminé lors de la session de janvier à avril;
- 1er septembre pour ceux qui ont terminé lors de la session de mai à août;
- 31 décembre pour ceux qui ont terminé lors de la session de septembre à décembre.

Un processus allégé

Avec le mode expérience, les critères « Liberté d'action » et « Impact sur les résultats » ne sont plus pris en compte dans l'évaluation. Seuls le « Cadre de l'activité » est analysé pour chacune des réalisations, de même que l'accomplissement professionnel pour l'ensemble du dossier.

Les réalisations ayant déjà obtenu une reconnaissance du « Cadre de l'activité » dans un dossier antérieur sont automatiquement transférées vers un dossier présenté en mode expérience, qu'elles aient été comptabilisées ou non à l'époque. Concrètement, un ingénieur ayant déjà obtenu le « Cadre de l'activité » pour trois réalisations ainsi que l'accomplissement professionnel pourrait être reclassifié sans avoir à préparer un nouveau dossier. Il lui suffirait d'initier sa demande et d'informer le coordonnateur CCI ainsi que son gestionnaire qu'il satisfait désormais à l'ensemble des critères requis.

Des critères plus inclusifs

Des ajouts ont également été faits pour rendre plus inclusifs les critères cadre de l'activité et l'accomplissement professionnel.
Pour le cadre de l'activité :

Ci-dessous, le critère du « Cadre de l'activité » pour le mode « traditionnel » et le mode « expérience ».

Mode « expérience »

SUPÉRIEUR
Situations comportant :
a) l'analyse ou la résolution de problèmes complexes et importants pouvant exiger le dépassement des concepts reconnus, des normes et des pratiques établies dans les domaines reconnus du génie;

OU

b) la gestion, la coordination ou l'intégration d'activités complexes exigeant un apport continu et déterminant sur la planification, l'organisation ou la réalisation de celles-ci;

OU

c) une contribution significative à l'atteinte des objectifs d'affaires et la démonstration de l'atteinte d'une performance supérieure incluant un cadre de nature plus opérationnelle.

Ces situations requièrent l'intégration de différents champs de compétence en vue de réaliser des activités stratégiques ou d'établir ou de mettre en œuvre des orientations de niveau corporatif ou de groupe.

Mode « traditionnel »

INUSITÉ
Situations comportant :
a) l'analyse ou la résolution de problèmes complexes et importants pouvant :
   i. exiger le dépassement des concepts reconnus, des normes et des pratiques établies dans les domaines reconnus du génie

OU

   ii. contribuer de manière significative à l'atteinte des objectifs d'affaires et démontrer l'atteinte d'une performance supérieure[1]

OU

b) la gestion, la coordination ou l'intégration d'activités complexes exigeant un apport continu et déterminant sur la planification, l'organisation ou la réalisation de celles-ci.

Ces situations requièrent l'intégration de différents champs de compétence en vue de réaliser des activités stratégiques ou d'établir ou de mettre en œuvre des orientations de niveau corporatif ou de division.

La Direction prend en considération une contribution de nature plus opérationnelle et qui généralement s'acquiert par l'expérience et une connaissance approfondie du travail, des mandats et des installations

En comparant les deux modes, on observe que le critère relatif à l'analyse ou à la résolution de problèmes complexes et importants, présent au point a) ii du mode « traditionnel », n'apparaît plus au point c) du mode « expérience ».

Pour ce qui est de l'accomplissement professionnel les changements sont les suivants :

Mode « expérience »

ÉVIDENT

a) Le titulaire est reconnu comme un contributeur supérieur dans son domaine. Il a démontré par son expérience, sa compétence, son leadership, son travail collaboratif ou sa polyvalence qu'il pouvait solutionner ou faire solutionner des situations ou des problèmes d'envergure.

OU

b) Le titulaire a démontré une contribution déterminante dans l'atteinte des objectifs d'affaires ou dans le rendement d'une équipe œuvrant dans son domaine au niveau corporatif ou de groupe.

Mode « traditionnel »

ÉVIDENT

a) Le titulaire s'est acquis une réputation dans son domaine reconnu du génie. Il a démontré, par sa compétence, son leadership ou sa polyvalence qu'il pouvait solutionner ou faire solutionner des situations ou des problèmes complexes et importants.

OU

b) Le titulaire a démontré une contribution déterminante dans le rendement d'un groupe œuvrant dans son domaine au niveau corporatif ou de division.

Au point a), l'exigence relative à l'acquisition d'une réputation reconnue en génie est remplacée par la notion d'être reconnu comme un contributeur supérieur dans son domaine.

De plus, la référence à des « problèmes complexes et importants » est remplacée par celle de « problèmes d'envergure ».

Au point b), la portée est élargie avec l'ajout de la notion de contribution déterminante à l'atteinte des objectifs d'affaires.

Exemple de dossiers « mode expérience »
Afin de soutenir les ingénieurs dans leur démarche, la direction a publié des exemples de profils types conformes aux critères du mode « expérience ». Ces exemples peuvent être consultés sur l'intranet et sur le site du SPIHQ, sous l'onglet Comités / Reclassification / Documents de référence.

Un impact concret sur la retraite
Prenons l'exemple d'un ingénieur ayant gradué à 25 ans, comptant 10 années de service chez Hydro-Québec et prévoyant prendre sa retraite à 55 ans.

Avec le mode expérience, il pourrait obtenir sa reclassification à 50 ans et bénéficier du salaire maximal du niveau 3 au cours de ses cinq dernières années de carrière, ce qui aura un impact significatif sur le calcul de ses revenus admissibles à la retraite.

Délai de traitement des dossiers : de six à huit mois

Selon les dispositions de la convention collective 2019-2023, la direction disposait d'un délai de six mois suivant le dépôt du dossier auprès du supérieur hiérarchique pour en compléter le traitement. Dans la pratique, Hydro-Québec n'a toutefois jamais été en mesure de respecter ce délai pour l'ensemble des dossiers soumis. Considérant la réalité opérationnelle ainsi que le nombre de dossiers supplémentaires découlant du nouveau mode, le délai de traitement a été prolongé de six à huit mois.

Le retour des présentations devant le CCI

Avant 2010, l'ingénieur présentait son dossier au CCI en présence d'un représentant de sa direction. Cette exigence a été supprimée le 15 octobre 2010, de sorte que les ingénieurs n'avaient plus à comparaître devant le comité pour présenter leur dossier.

Dans le cadre des nouvelles dispositions, cette étape est réintroduite. La présentation du dossier se tiendra désormais en mode virtuel, par l'intermédiaire de Microsoft Teams.

Déroulement de la présentation

- Présentation des consignes et du déroulement : 2 minutes
- Introduction du gestionnaire présentant le rôle de l'ingénieur au sein de l'équipe : 3 minutes
- Présentation du dossier par l'ingénieur : 35 minutes
- Période de questions : 15 à 20 minutes
- Retrait de l'ingénieur et du gestionnaire pour la délibération du comité : 15 à 30 minutes
- Annonce de la décision : 5 à 10 minutes

Une évaluation plus complète grâce à la présentation du dossier
La présentation des dossiers aura de nombreux avantages :

- Meilleure compréhension du dossier par le CCI. La présentation permet à l'ingénieur d'expliquer directement la nature de son travail et l'envergure des mandats réalisés, au-delà de ce qui est décrit dans le dossier écrit;
- Échanges directs avec les membres du comité. La période de questions favorise un dialogue permettant au comité de clarifier certains éléments et d'obtenir une compréhension plus complète;
- Réduction des risques d'interprétation. Les explications fournies lors de la présentation peuvent éviter que certains aspects du dossier soient mal interprétés ou sous-estimés;
- Éclairage complémentaire sur le poste occupé et sur la contribution de l'ingénieur au sein de l'équipe : la participation du gestionnaire lui permet d'intervenir pour apporter ces précisions au bénéfice de l'ingénieur.

Prolongation du délai d'analyse
Au besoin, le CCI peut se prévaloir d'une prolongation maximale de deux mois afin d'approfondir l'analyse d'un dossier. Dans ce cas, la décision sera communiquée lors d'une séance ultérieure.

Communication de la décision
Au plus tard deux (2) mois après la séance, la Direction fournit par écrit à l'employé, à son supérieur immédiat et au CRI, les motifs détaillés de la décision envisagée fondée sur les facteurs de la grille de reclassification.

Reclassification partielle temporaire

La lettre d'entente sur la reclassification partielle n'est pas reconduite. Évidemment, les termes de la reclassification partielle s'appliquent toujours pour les dossiers déposés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2023.

Changement dans les délais de carence

Dorénavant, l'ingénieur qui obtient une décision de maintien doit observer un délai de carence de 3 ans sans égard au nombre de points obtenus. Le délai de carence de 5 ans applicable aux dossiers ayant obtenu 6 points ou moins est donc aboli. En contrepartie, un ingénieur ne peut soumettre plus de quatre dossiers au cours de sa carrière.

Réévaluation de dossiers : statu quo

Selon la convention collective précédente, le dossier de révision devait être réévalué par un comité CCI niveau IV. Il est pertinent de se demander de qui est composé réellement ce comité. En pratique, il peut s'agir de directeurs et de chefs IV, dont certains peuvent également siéger au comité CCI de niveau III. Afin de respecter pleinement l'esprit du texte, la formulation a été modifiée comme suit : **«** la composition du comité de réévaluation doit exclure les membres ayant siégé au CCI initial ». Comme c'était le cas auparavant, le dossier déposé en révision est d'abord analysé par le comité ayant effectué l'évaluation initiale. Si cette analyse ne conduit pas à une reclassification, le dossier est alors transmis à un autre comité composé exclusivement de nouveaux membres n'ayant pas participé à l'évaluation initiale.

Mise en vigueur

Les modifications au processus de reclassification sont en vigueur depuis le 1er janvier 2026. Tous les dossiers déposés avant cette date sont évalués selon les anciennes modalités de la convention collective.

Préparez dès maintenant votre reclassification de niveau 3

Les ingénieurs qui envisagent une reclassification de niveau 3 ont tout intérêt à se familiariser dès maintenant avec les nouvelles règles afin de tirer pleinement parti des possibilités qu'offrent ces changements. Préparez votre parcours vers la reclassification niveau 3 dès l'obtention de votre niveau 2. N'attendez pas à la dernière minute. Communiquez vos intentions à votre gestionnaire et bâtissez ensemble un plan pour atteindre votre objectif.

Au cours de l'automne, des séances de formation portant sur la reclassification seront offertes. Les dates vous seront transmises dans L'Écho et par message pyramidal.

Pour toute question concernant la reclassification, n'hésitez pas à communiquer avec votre comité de reclassification à reclassification@spihq.qc.ca.

TOURNÉE DU BUREAU 2026



PAR **AMÉLIE DUCHARME**
Adjointe administrative

Le mois de septembre annonce la rentrée scolaire, l'arrivée de l'automne, mais également le retour de la Tournée du Bureau! Comme à chaque année, les membres du Bureau parcourront le Québec pour aller à votre rencontre. Vous aurez l'occasion de discuter avec eux lors d'un traditionnel dîner, ou encore, lors d'une des 3 rencontres en virtuel. La Tournée se veut un moteur essentiel d'information et de mobilisation des membres à travers la province.

Nous vous informerons de l'évolution des principaux dossiers en cours au Syndicat. Les thèmes à l'ordre du jour seront entre autres :

- Changements au processus de reclassification ;
- Nouveau programme de télétravail :
- Votre avis sur les modalités, les bureaux et les demandes d'accommodements;
- Plan d'action 2035 d'Hydro-Québec ;
- Montant forfaitaire de 1 000 $ pour tous les employés actifs au 30 septembre 2026;
- Prochaines négociations de renouvellement de la CC: quelles sont vos idées?
- Nouvelle version de l'application mobile;
- Différences entre les statuts d'ingénieur temporaire et permanent.

Nous recueillerons aussi vos préoccupations locales, la tournée est une source d'informations précieuse pour le Bureau.

Le calendrier des rencontres « Tournée du Bureau 2026 » est disponible sur www.spihq.qc.ca à l'onglet « Documents » dans la section réservée aux membres et également ci-dessous.

SEPTEMBRE

Jeudi, 10	11 h 45	Trois-Rivières
Jeudi, 24	11 h 45	Québec
Lundi, 28	11 h 45	Rimouski
Mardi, 29	11 h 45	Gaspé
Mercredi, 30	11 h 45	Baie-Comeau
Vendredi, 25	**12 h 00**	**Virtuel**

OCTOBRE

Jeudi, 1	11 h 45	Saguenay
Mardi, 6	11 h 45	Montréal Centre-ville
Mercredi, 7	11 h 45	Montréal Centre-ville
Jeudi, 8	11 h 45	Montréal Centre-ville
Jeudi, 15	11 h 45	Montréal Centre-ville
Mercredi, 21	11 h 45	Montréal Centre-ville
Jeudi, 22	11 h 45	St-Jérôme
Jeudi, 29	11 h 45	La Grande Rivière
Vendredi, 23	**12 h 00**	**Virtuel**

NOVEMBRE

Mercredi, 4	11 h 45	Vaudreuil
Mercredi, 11	11 h 45	Montréal Nord
Jeudi, 12	11 h 45	Montréal Est
Mercredi, 18	11 h 45	Beauharnois
Jeudi, 19	11 h 45	St-Bruno
Mercredi, 25	11 h 45	Gatineau
Vendredi, 20	**12 h 00**	**Virtuel**

Venez nous voir en grand nombre, on veut vous entendre!

Bureau et permanence

514 845-4239 ou 1 800 567-1260

Président	1er vice-président	2e vice-président	Secrétaire	Trésorier
Nicolas Cloutier, ing.	**Simon Langlois, ing.**	**Martin Bernatchez, ing.**	**Daniel Beaulieu, ing.**	**Jonathan Aubin, ing.**
819 386-8608	514 892-5015	514 475-5378	581 624-7886	819 701-9481
president@spihq.qc.ca	vp1@spihq.qc.ca	vp2@spihq.qc.ca	secretaire@spihq.qc.ca	tresorier@spihq.qc.ca

Adjointe administrative	Adjointe administrative	Agente de griefs
Amélie Ducharme	**Ana Raposo**	**Zakia Sabour**
adjointe@spihq.qc.ca	administration@spihq.qc.ca	grief@spihq.qc.ca

Délégués syndicaux dans nos 9 sections

La Grande Rivière	Laurentides	Manicouagan Matapédia	Mauricie et Centre-du-Québec
Ahmed El Youssoufy, ing. **300-7248**	**Donald Godbout, ing.** **425-6252**	**Éric Breton, ing.** **490-4269**	**Pierre Lesage, ing.** **252-2487**
Pascal Caron, ing. Martin Robillard, ing.	Jean-Gabriel Lord, ing. 405-2418 Yann Riendeau Joseph, ing. 405-7372	Tommy Bouchard, ing. 600-2200 Anik Henry, ing. 600-3893	Amélie Dessureault, ing. 252-2215 Jonathan Gagnon, ing. 271-1516

Montréal Nord/Est	Québec	Richelieu/Beauharnois	Saguenay
Hernan Delgado-Martinez, ing **816-8395**	**Charles Gosselin, ing.** **730-4308** **Ahmed Saidouni, ing.** **733-4002**	**Frédéric-Samuel Bédard, ing.** **850-5179** **David Dolan, ing.** **289-3803**	**Carl Privé, ing.** **500-2014**
Sébastien Lemay, ing. 879-6544 Simon Péloquin, ing. 816-3760	Guillaume Duchesne, ing. 733-4079 Daniel Ferland, ing. 730-4042	Joanie Bolduc, ing. Régis Laprise, ing. Franklin Nguewouo, ing. 879-6157	Éric Lavoie, ing. 350-5454 Maude Tremblay, ing. 500-2092

Montréal centre-ville			
Patrick Bergevin, ing. **840-4764** **Bertrand Bouge Techwa, ing.** **840-4145** **Martin Côté, ing.** **840-3172**	**Alexandre Delisle, ing.** **879-3684** **Édith Donfack Kahou, ing.** **300-2706**	**Steve Gaudet, ing.** **840-2788** **Gheorghe Ionita, ing.** **840-5774**	**Nicolas Lussier-Clément, ing.** **289-7969** **Denis vézina, ing.** **840-4540**
Jean-François Beaudet, ing. 840-7794 Pascal Beauregard-Pontinha, ing. 879-6013 Audréanne Boutin, ing. 289-4407	Thomas Bozon, ing. 840-6397 Stela Djuidje Epse Kuda, ing. 840-7946	Steven Doré Richard, ing. 289-5642 Sébastien Guillon, ing. 879-5439	Alandre Magloire, ing. 840-5560 Frédéric Provost, ing. 840-4944 Patrick Raymond, ing. 879-4490

Membres des comités

Accueil et mobilisation	Avantages sociaux	CTTA	Communications et formation syndicale
Frédéric Provost, ing. **840-4944**	**Aghiles Meziane, ing.** **840-5189**	**Martin Côté, ing.** **840-3172**	**Isabelle Simard, ing.** **500-6721**
Dominic Lafontaine-Poirier, ing 450-3007 Isabelle Simard, ing. 500-6721 Pascal Beauregard-Pontinha, ing 879-6013 Rosen V. Kodzhabashev, ing.	Sébastien Guillon, ing. 879-5439 Sébastien Lemay, ing. 879-6544 Édith Donfack Kahou, ing. 300-2706	Christian Bérubé, ing. 600-3674 Cezar Mihut, ing. 840-3203 Denis Vézina, ing. 840-4540 David Dolan, ing. 289-3803	Caroline Savard, ing. 500-3002

Délégués sociaux	Déontologie et pratique	Formation	Griefs
Marc Laprise, ing. **(coordonnateur)** **438-354-1592**	**Charles Gosselin, ing.** **730-4308**	**Vacant**	**Renaud Hould, ing.** **252-2694**
Alain Tremblay, ing. 500-3848 David Balleux, ing. 254-3063 Christian Bérubé, ing. 600-3674 Gérard Brunelle, ing. 730-7221 Benoit Dionne, ing. 840-3605 Francine Duranceau, ing. 840-7196 Alandre Magloire, ing. 840-5560 Sarah Montplaisir-Gonçalves, ing. 879-3276 Thimoleon N. Guetsa, ing. 289-2021 Carolina Viana Hernandez, ing. 840-8828	Billy Lamour, ing. 840-7180 Khalid Boudribila, ing. 840-3110 Pierre Lesage, ing. 252-2487 Vincent Boulanger, ing. 254-3454 Nicolas Lussier-Clément, ing. 289-7969 Marcello Melfi, ing. 879-5620 Émilie Piché, ing. 405-2791 Dominique Toupin, ing. 840-2171	Keyvan Maleki, ing. 289-5636 Siham Lotfane, ing. 254-3076 Alba Pinto, ing. 816-3788	Jean-Gabriel Lord, ing. 405-2418 Ahmned Saidouni, ing. 733-4002 Martin Roberge, ing. 289-5149 Sébastien Guillon, ing. 879-5439 Tommy Bouchard, ing. 600-2200

Juridiction et Recours à l'externe	Nomination	Reclassification	Santé et sécurité
Ahmed El Youssoufy, ing. **300-2748**	**Patrice Blais, ing.** **402-6431**	**Vacant**	**Keyvan Maleki, ing.** **289-5636**
Martin Côté, ing. 840-3172 Franklin Nguewouo, ing. 879-6157	Chérif Belkalem, ing. 289-4735 Sofiane Abada, ing. 840-3605 Sébastien Filteau-Gingras, ing. 730-2227 Ahmed El Youssoufy, ing. 300-2748	Gheorghe Ionita, ing. 840-5774 Luc Tétreault, ing. 850-5268 Diana Li, ing. 840-7130 Dominique Toupin, ing. 840-2171	Marc Laprise, ing. 438-354-1592 Alandre Magloire, ing. 840-5560 Martin Lippé, ing. 819-840-2040 Joanie Bolduc, ing.

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

Concours

Vous cognez à la bonne porte

25 000 $ en prix à gagner

Découvrez
vos portes d'entrée

beneva.ca/bonne-porte-groupes



beneva

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

DES RÉPONSES À VOS QUESTIONS CONCERNANT UN GRIEF



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

Vous savez que votre Syndicat est là pour défendre vos droits. Mais de quels droits ? Ceux indiqués dans la convention collective qui précise les conditions de travail entre le Syndicat et Hydro-Québec.
Si vous vivez une situation qui ne respecte pas la convention collective, sachez que vous n'êtes pas seul, veuillez contacter rapidement votre délégué et/ou votre Syndicat. Ils sont là pour vous représenter, vous aider et vous défendre et débuteront des démarches et représentations pour régler la situation litigieuse avec l'employeur.

Si malgré les premières démarches et représentations syndicales la problématique se poursuit ou le dossier s'étire, afin de protéger vos intérêts, le Syndicat va agir par le seul moyen disponible selon la convention collective, soit le dépôt d'un grief.

Le grief est l'élément central pour respecter vos droits. C'est LE recours pour respecter et défendre le respect de vos conditions de travail. C'est un droit inscrit dans le *Code du travail du Québec* (voir C-27.pdf).

Vous avez tout avantage à vous familiariser sur ce sujet car, on ne sait jamais, cela pourrait vous être très utile un jour.

Pour faciliter sa compréhension, le présent article[1] est sous forme de questions-réponses.

Qu'est-ce qu'un grief ?
Le *Code du travail du Québec* définit le grief comme « toute **mésentente** relative à l'**interprétation** ou à l'**application** d'une **convention collective** (art.1f) C.t). »

Plus précisément, le grief est « une mésentente entre les parties relativement à l'interprétation et à l'application d'une clause particulière de la convention collective, et ce, pendant la durée de ladite convention. »

Le grief et la convention collective sont intiment reliés. Sans convention collective pas de grief. Grief est un mot juridique pour dire qu'il y a une mésentente. C'est la première étape d'un recours.

Les griefs les plus fréquents ?
Les griefs les plus fréquents portent surtout sur l'interprétation des clauses d'ancienneté, les heures de travail, les remboursements de repas et de comptes de dépenses, les réorganisations, la reclassification et les avantages sociaux, les congédiements et les suspensions d'employés.

Qu'est qu'une convention collective ?
Comme le grief, sa définition, sa création, provient du *Code du travail du Québec*. La convention collective constitue, « une **entente** écrite relative aux **conditions de travail** conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs (art. 1d) C.t.) ».

Pour nous les ingénieurs, l'association accréditée est le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (le SPIHQ) et il n'y a qu'un employeur, Hydro-Québec. Notre convention collective est ainsi **une entente écrite** entre le SPIHQ et Hydro-Québec sur les conditions de travail des ingénieurs.

Selon cette loi, les parties (salariés et employeurs) sont dans l'**obligation** de la **respecter**.

[1] Notez qu'une grande partie de l'information présentée provient directement des références indiquées ainsi que d'anciens articles dans L'Écho. Des extraits sont reproduits.

Un dernier point qui est très souvent oublié, la convention collective est une **entente** écrite relative aux conditions de travail **acceptées conjointement** par une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs.

Autrement dit, c'est une **entente,** convenue et **acceptée** par Hydro-Québec, il est toujours surprenant que certaines clauses de base, sans confusion possible, soient remises en cause par des gestionnaires.

En résumé, la convention collective est une entente acceptée par le Syndicat (les salariés) et Hydro-Québec et nous sommes tous dans l'obligation de la respecter.

Qu'est qu'un syndicat ou une association de salariés ? À quoi sert le SPIHQ ?
Le *Code du travail du Québec* définit une association de salariés comme un groupement de salariés qui s'est **constitué** en **syndicat** professionnel, union, fraternité ou autre et qui a pour **buts** l'étude, **la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres, et particulièrement la négociation et l'application d'une convention collective**.

Comme indiqué dans le code, le SPIHQ sert ainsi à défendre vos intérêts, négocier et appliquer la convention collective.

À quoi sert le Code du travail du Québec ?
Le *Code du travail du Québec*:

- Définit les droits et obligations des employeurs et des associations de salariés;
- Prévoit le processus d'accréditation syndicale ;
- Encadre la négociation et l'application des conventions collectives ;
- Établit les règles concernant les conflits du travail (grève[2], lock-out[3], services essentiels[4]) ;
- Confie certains pouvoirs au *Tribunal administratif du travail* (TAT).

Essentiellement, notre convention collective, les façons de faire entre le Syndicat et l'employeur, les règles de négociation, presque tout de la relation syndicat-employeur est encadrée et est le reflet direct du *Code du travail du Québec*.

Est-ce que le *Code du travail du Québec* s'applique dans toute la province ?
Non, il ne s'applique pas pour les entreprises de juridiction fédérale (comme les transports, aéroports, télécommunications, banques etc.). Celles-ci sont assujetties au Code canadien du travail et n'ont pas les mêmes règles que nous.

Les deux codes de travail ne sont pas identiques même s'il y a certains thèmes communs.

Est-ce seulement le *Code du travail du Québec* qui s'applique à Hydro-Québec ?
La législation du travail comprend bien le *Code du travail du Québec* précisant les relations salariés-employeurs mais pas seulement, d'autres lois ayant des objets différents continuent de s'appliquer en allant au bureau. Par exemple, la *Charte de la langue française*, la *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Loi sur les normes du travail (LNT)*, la *Loi sur la fête nationale*, la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP)*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*, la *Loi sur l'équité professionnelle* et enfin, deux lois vous touchent plus directement, le *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)* lorsque vous êtes de nouveaux parents et la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite (RCR)* qui encadre juridiquement notre régime de retraite à Hydro-Québec.

Pourquoi il y a deux codes de travail au Canada-Québec ?
L'origine est historique est mérite d'être discutée un peu plus longuement.

Partage constitutionnel des compétences
« Le Canada fut créé en 1867 par l'Acte de l'Amérique du Nord britannique (ci-après appelé A.A.N.B). Ceux qu'il est convenu d'appeler les « Pères de la Confédération » ont, dans cet acte, procédé à un partage des compétences, principalement aux articles 91 et 92, déterminant ainsi les matières relevant soit du fédéral, soit des provinces. L'esprit qui préside à ce partage peut être décrit comme suit :
- les matières de nature interprovinciale ou internationale relèvent du fédéral ainsi que les sujets d'intérêt national;
- les matières de nature locale ou privée relèvent des provinces.

[2] Grève : Arrêt de travail décidé par un groupe de salariés lorsque toutes les procédures de négociation ont échoué.
[3] Lock-out : Refus de l'employeur de fournir du travail à ses employés dans le but de les forcer à régler le plus rapidement possible le conflit entre les deux parties.
[4] Contrairement aux entreprises habituelles, Hydro-Québec est considéré comme un service public (art.630) et est donc assujettis aux dispositions *Code du travail du Québec* sur les services essentiels ce qui n'est pas le cas pour l'ensemble des entreprises.

Les relations du travail ne sont pas expressément mentionnées dans l'A.A.N.B. Les tribunaux ont donc été appelés à déterminer de quelle autorité celles-ci relevaient.

(..) Deux règles majeures se sont établies par la jurisprudence[5] :

- Les provinces ont en principe une compétence exclusive pour réglementer les relations et les conditions de travail, tant individuelles que collectives.-Exceptionnellement, cette compétence appartient au parlement fédéral; et
- La législature fédérale a compétence exclusive pour réglementer tout le champ des relations du travail dans les entreprises qui relèvent de sa compétence.[6] »

Compétence des provinces

« L'A.A.N.B et la Loi constitutionnelle de 1982, non ratifiée par le Québec, ne sont pas explicites en ce qui concerne le partage des compétences législatives en matière de relations de travail. Les articles 91 et 92 n'y font aucune allusion directe, ce qui a donné lieu à de nombreux conflits juridiques entre le gouvernement central et les provinces. Les tribunaux ont dû établir certaines règles quant au partage de la compétence législative en la matière ente le Parlement du Canada et les provinces.

La jurisprudence a reconnu la compétence des provinces en matière de relations de travail collectives, de même qu'en matière de relations individuelles. En effet, les tribunaux ont confirmé ce principe dans de nombreux arrêts, dont les plus connus sont les suivants : *Toronto Electric Commissioners c. Snider et al., [1925] A.C. 396 et Agence Maritime inc. c. Conseil Canadien des relations ouvrières et al., [1969] S.R.C. 851, p.860*. En résumé, ces arrêts établissent la compétence première des provinces pour réglementer les relations de travail en matière de propriété et de droits civils pour toutes les industries et entreprises situées sur leur territoire. Le Québec a utilisé cette compétence pour adopter en 1964, une loi qui constitue le *Code du Travail du Québec*.[7] »

Certaines conséquences du partage des compétences

« La loi constitutionnelle de 1982, non ratifiée par le Québec, n'a pas modifié le partage des compétences. Les conséquences du partage peuvent être très concrète pour les travailleurs. Par exemple, une salariée enceinte d'une entreprise de juridiction fédérale située au Québec ne peut pas demander un retrait prévu par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) du Québec. La cour suprême a jugé que cette loi ne s'applique pas à une entreprise de juridiction fédérale parce qu'il s'agit d'une loi (LSST) provincial visant principalement les conditions de travail, les relations du travail et la gestion des entreprises[8] et pour une entreprise de juridiction fédérale c'est couvert par le droit fédéral. La loi provinciale ne peut pas s'appliquer.

En revanche, comme décidé au début du siècle, une loi comme la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP)* s'applique aux entreprises fédérales parce qu'elle n'est pas à proprement parler une loi relative aux relations de travail. En effet, elle ne vise pas à réglementer le contrat de travail mais établit un régime d'indemnisation des travailleurs accidentés. Il s'agit d'un régime d'assurance et de responsabilité collective sans faute, qui remplace l'ancien régime de responsabilité individuelle fondée sur la faute.[5] »

Quel est le rôle du Tribunal administratif du travail (TAT) ?

Au Québec, le *Tribunal administratif*[9] *du travail* (TAT), est un tribunal spécialisé qui a pour rôle de trancher les litiges liés au travail entre les travailleurs, les employeurs, les syndicats et certains organismes gouvernementaux.

Les activités du Tribunal sont réparties dans quatre divisions :

- La Division des relations du travail statue sur les recours concernant la protection de l'emploi, les droits d'association et de négociation ainsi que l'équité salariale.
- La Division de la santé et de la sécurité du travail entend les recours des employeurs et des travailleuses et travailleurs qui contestent une décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

[5] Jurisprudence c'est l'ensemble des jugements rendus par les tribunaux.
[6] Nous reprenons des extraits du livre " **Travail*Plus***-Le travail et vos droits " par Hélène Ouimet, Éd. Wilson & Lafleur.
[7] Nous reprenons des extraits du livre " Droit des affaires -6e Ed" par Jean-Pierre Archambault, Éd. Chenelière Éducation.
[8] *Bell Canada c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail),*[1988] R.C.S 749.
[9] Un tribunal administratif est une cour de justice spécialisée qui règle des litiges selon des lois précises. Elle est spécialisée selon la loi qu'elle couvre. Par exemple, le tribunal administratif du travail règle les conflits liés au travail selon les lois du travail.

- La Division des services essentiels et des services assurant le bien-être de la population a pour mission d'assurer le maintien des services essentiels lors de grèves, de même que le maintien de services assurant le bien-être de la population en cas de grève ou de lock-out. De plus, elle intervient en cas de moyens de pression illégaux qui portent préjudice ou sont vraisemblablement susceptibles de porter préjudice à la population.
- La Division de la construction et de la qualification professionnelle est chargée d'entendre les recours prévus dans des lois particulières concernant l'industrie de la construction.

En résumé, le TAT est l'organisme qui veille au respect des lois du travail au Québec et qui règle les conflits dans ce domaine.
Pour les membres du SPIHQ, la plus grande partie des démarches se fait plutôt dans le cadre de la convention collective et devant un arbitre.

Quels sont les différents types de griefs ?
Il y a quatre types de griefs. Les plus connus sont les griefs individuel et collectif mais il existe aussi le grief syndical et le grief patronal. Voici un bref descriptif.

1. **Grief individuel** : lorsque le grief implique un seul membre ;
   Exemple : mesure disciplinaire, taux de salaire, etc.
2. **Grief collectif** : lorsque le grief touche 3 ingénieurs[10] ou plus. Lorsqu'un groupe d'ingénieurs est affecté de façon identique ou par une même décision de l'employeur et que cette décision a les mêmes conséquences pour les personnes visées.
3. **Grief syndical** : grief de nature générale. Lorsqu'une décision de l'employeur affecte le Syndicat ou qu'il s'agit d'un grief d'interprétation d'une clause de la convention collective.
4. **Grief patronal** : grief déposé par l'employeur
   Exemple : Réclamation de trop-payé à un salarié.

Qui prépare le grief ?
Le Syndicat va s'occuper de rédiger le projet du grief individuel, collectif et syndical. Ainsi, pour vous, dans le cas d'un grief individuel, vous devez nous informer **rapidement** par écrit des circonstances de l'apparition du différend, ce qui nous aidera à étudier, évaluer et préparer le grief **avant le dépassement de délai**. Dans certains cas et après analyse des événements communiqués par l'ingénieur, il est possible que le Syndicat décide de ne pas contester par grief. Tout grief appartient au Syndicat, même les griefs individuels.

Qui signe le grief ?
Seul le grief individuel doit comporter la signature de l'ingénieur. Un grief collectif ou un grief syndical est signé par le SPIHQ. En revanche, pour le grief collectif, le nom de l'ingénieur lésé apparaitra dans la liste des ingénieurs visés.

Qui dépose le grief ?
Pour un grief individuel, c'est le Syndicat qui dépose officiellement le grief à Hydro-Québec et ce à l'attention de votre directeur. Pour les deux autres types de griefs (syndical et collectif), le Syndicat déposera ceux-ci au directeur Relations du travail et rémunération globale.

Quel est le délai pour déposer un grief ?
Le délai pour déposer un grief est de **42 jours** (calendrier) de l'évènement qui a donné naissance au grief (article 12.02 de la convention collective).

Il existe toutefois une exception où il n'y a aucun délai. Cette exception est prévue à l'article 12.09 de la convention collective : lorsque le montant du salaire et autres versements ou retenues sont clairement établis entre les parties et que le chèque de paie ne représente pas ce montant. Par exemple, en début d'année, votre nouveau salaire ne reflète pas les augmentations que vous devriez recevoir.

Le respect du **délai** est **primordial**, car à l'**expiration** de celui-ci, il est trop tard pour déposer un grief et contester le différend, et ce, bien que le grief soit fondé et que vous avez raison à 100 %, vous **perdez vos recours**. Il existe également certaines exceptions, soit par exemple le grief continu, où à chaque occurrence de contravention à la convention collective, un délai de 42 jours débute.

Concernant tout grief d'une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel, celui-ci doit être déposé dans les deux (2) ans à partir de la dernière manifestation d'une telle inconduite.

[10] Art.12.07 de notre convention collective

Quelles sont les différentes étapes d'un grief ?
Les grandes étapes d'un grief sont les suivantes :

1. Identification de l'événement et du délai applicable ;
2. Enquête (collecte d'informations selon le délai disponible, vérification des droits, rencontre avec les témoins, etc.) ;
3. Tenue d'un comité des relations de travail selon le délai disponible pour l'obtention de la position de l'employeur en lien avec le litige ;
4. Dépôt d'un grief, le cas échéant ;
5. Procédure décrite à la convention collective à l'article 12 ;
6. Renvoi à l'arbitrage et nomination par le Syndicat d'un arbitre tel que décrite à l'article 13 ;
7. Préparation des audiences devant l'arbitre et préparation des dossiers : les parties présentent leurs positions et interprétations à un arbitre.
8. Décision de l'arbitre ;
    a. L'arbitre ne peut ajouter, soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la convention
    b. La sentence arbitrale (c.-à-d. la décision de l'arbitre) doit être motivée ; elle est exécutoire, finale et lie les parties.

Essentiellement, le grief permet de soumettre le litige à un arbitre. L'arbitre désigné par le Syndicat interprète la convention collective sans la modifier, pour établir sa décision qui est finale et exécutoire.

Les sentences arbitrales qui sont de nature à affecter l'ensemble des ingénieurs ou qui ne sont pas des cas d'espèce sont vulgarisées par messages pyramidaux ou par des articles dans le journal L'Écho.

Le processus d'arbitrage des griefs en bref, qu'en est-il ?
La plupart des conventions collectives prévoient un mécanisme pour régler les griefs sinon, le grief est référé à un arbitre choisi par le Syndicat.

Pour nous, le processus d'arbitrage est détaillé à l'article 13 Arbitrage de notre convention collective. Il prévoit que le grief est présenté à un arbitre, détaille les délais et les conditions applicables lors des arbitrages.

Le tribunal d'arbitrage permet aux parties de soumettre leur position respective à l'arbitre, qui rend alors un jugement ou une sentence arbitrale.

Toutefois, dans certains dossiers, il est possible que l'une des parties, soit le Syndicat ou l'employeur, s'adresse à la Cour supérieure pour contester une sentence arbitrale et déposer un pourvoi en contrôle judiciaire.

L'arbitre joue un rôle similaire à un juge sans en avoir le titre, il entend les parties, il est maître des procédures et doit interpréter notre convention collective et son application. « L'arbitre ne peut ajouter, soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la convention collective ». Sa décision, soit la sentence arbitrale, est exécutoire, finale et lie les parties.

Est-il possible de faire appel d'une sentence arbitrale ?
Oui, il est possible de contester une sentence arbitrale, dans les 30 jours de la réception de celle-ci, et ce, par un pourvoi en contrôle judiciaire. Il faut à cet effet déposer une demande introductive d'instance devant la Cour supérieure du Québec. La Cour supérieure n'intervient pas simplement parce qu'une des parties n'est pas d'accord avec le résultat. Il faut prouver des éléments comme, par exemple, une décision totalement déraisonnable au regard des faits et du droit ou que la sentence souffre de lacunes majeures de logique ou de justification.

Quelles sont les erreurs fréquentes que les ingénieurs risquent de commettre?
Ne pas communiquer avec son délégué et/ou le Syndicat rapidement.

Ne pas surveiller attentivement le délai de 42 jours prévu à la convention collective pour respecter les délais inflexibles prévus.

Ne pas considérer le délai de 42 jours qui court pendant que l'ingénieur tente de régler le problème avec son supérieur hiérarchique ou avec les Ressources Humaines.

Conclusion
Il faut se rappeler que vous avez la responsabilité de surveiller les délais pour déposer un grief. Par ailleurs, mieux vaut être prévenant et déposer un grief dans le délai de 42 jours et le retirer par la suite que de ne plus avoir de recours.

Vous vivez une situation litigieuse, vous avez des questions quant à l'interprétation d'une clause de la convention collective, vous n'êtes pas certain comment traiter une situation de conflit ? Ayez le réflexe de contacter immédiatement votre délégué ou d'appeler directement au bureau du Syndicat. Nous sommes là pour vous soutenir dans vos droits et vous aider à faire les représentations requises auprès de l'employeur.

Avertissement : les dernières modifications législatives provenant du ministère du Travail sont susceptibles d'affecter certains aspects de traitement des griefs. Bien des points restent encore en suspens. Nous vous tiendrons informés.

Références

- *Code du travail* du Québec (voir C-27.pdf)
- La convention collective du SPIHQ (voir articles 12 et 13)
- Formation interne du SPIHQ accessible aux membres du SPIHQ (Document de formation du SPIHQ)
- "**Travail*Plus*** – Le travail et vos droits", Hélène Ouimet, Éditions William & Lafleur
- "Droit des rapports collectifs du travail au Québec", M. Coutu, L.L. Fontaine et G. Marceau et coll., Éditions Yvon Blais.
  (Pour les passionnés, c'est une référence sur le sujet !)

Campagne Centraide 2026

Du 23 septembre au 13 novembre 2026

- Soutenir la réussite des jeunes
- Assurer l’essentiel
- Briser l’isolement social
- Bâtir des milieux de vie rassembleurs

Soyez généreux!



ENTREVUE AVEC CHANTAL BERNATCHEZ, INGÉNIEURE ET ENTREPRENEURE



PAR **AMÉLIE DUCHARME**
Adjointe administrative

J'ai eu l'immense bonheur de discuter avec Chantal Bernatchez, ingénieure chez Hydro-Québec et entrepreneure. Je vous laisse découvrir cette femme fort sympathique et inspirante.

Pour commencer, comment vous décririez-vous à quelqu'un qui ne vous connaît pas?

Je suis quelqu'un d'engagée et de passionnée. J'aime aider mon prochain, mais j'aime surtout faire la différence autour de moi pour les autres et la planète.

Vous êtes ingénieure chez Hydro-Québec depuis 15 ans, mais vous avez aussi créé plusieurs petites entreprises. D'où vient ce goût pour l'entreprenariat? Est-ce quelque chose que vous aviez en tête déjà lorsque vous étiez jeune?

Oui, en fait, ça me vient de mes parents. Ils m'ont montré, à l'âge de 14 ans, à créer mon propre emploi, de A à Z, avec le financement et tout ce qui va avec. Mes parents sont dans le domaine communautaire. Dans le temps, en Gaspésie, il n'y avait pas beaucoup d'emploi étudiant. Mes parents m'ont dit qu'il y avait un besoin dans la communauté d'avoir un camp de jour l'été. Avec l'organisme Halte-Parents de la Vallée, j'ai cherché du financement pour créer ce camp de jour et ça a été mon emploi d'été de secondaire 4 et 5. Donc, ça m'a permis de créer mon emploi et d'aider la communauté en même temps. C'est de là qu'est partie l'idée d'entreprendre. Quand j'ai appris comment ça fonctionne et comment devenir autonome dans mes projets, j'ai juste eu envie de continuer. Et encore plus lorsque je suis allée au Burkina Faso en 2001 et que j'ai vu toutes les femmes qui travaillent en coopérative parce que, pour elles, c'est comme un mode de survie. Cet entreprenariat au féminin m'a marqué profondément sachant qu'elles gagnaient seulement 200 $ par année et que moi, avec 1000 $, j'avais pu changer leur site de production. À partir de ce moment-là je me suis dit que tout est possible.

Qu'est-ce que l'ingénierie vous a appris et que vous réutilisez dans votre vie d'entrepreneure?

J'ai eu la chance de choisir le génie, c'était mon 2e choix à l'université pour mon programme. Le génie industriel, qui est celui que j'ai choisi, m'a donné l'opportunité de créer et d'innover. C'est vraiment ce que j'aime le plus. Si quelqu'un dit « ça ne se fait pas » et bien moi je prends ça comme un défi et je le fais.

En ce moment, je transforme la toile du stade olympique en sac de sport grâce à une de mes entreprises avec mon conjoint. J'aime relever des défis hors du commun et j'aime l'originalité. Laver à la main la toile du stade et la découper en 10 000 morceaux pour faire 1200 sacs, c'est quand même quelque chose.

En ingénierie, on travaille sur toute la chaine de valeur, l'innovation, valider ton idée... Il y a un grand parallèle entre le génie et l'entreprenariat. Surtout le nouveau génie où on parle du développement durable et de l'économie circulaire. On doit penser à l'éco-conception et à ce qu'on va faire à la fin avec ce qu'on va créer. Toute l'approche scientifique d'aller voir ce qui existe et la revue de la littérature avant de commencer quelque chose. J'ai toujours ce réflexe-là de vouloir, pas réinventer la roue, mais de partir d'où la science est rendue et comment on peut l'amener plus loin, mais avec une réflexion globale de notre écosystème.

Est-ce qu'on peut dire qu'il n'y a pas grand-chose qui vous fait peur?



Après avoir été au Burkina Faso et de voir qu'ils font tout avec rien, je peux dire que ma source d'inspiration vient d'eux. L'économie circulaire là-bas c'est un mode de survie, et non un modèle d'affaires. Quand on comprend la valeur des ressources on gaspille moins. Quand on a vécu le manque, on voit la valeur. Quand on a l'abondance c'est facile de gaspiller. Tout est relatif et ça dépend du contexte de vie. Voyager c'est la meilleure façon de découvrir et de tester nos limites. Quand tu vois l'inspiration des gens qui n'ont pas grand-chose pour innover c'est là que tu réalises, qu'au Québec, il nous manque cette bulle d'innovation là et je trouve que les ingénieurs, on est bien placés pour le faire.

Y a-t-il eu un projet où vous avez particulièrement douté?

Le défi de l'économie circulaire au Québec, dans le secteur du textile, je le trouve difficile. C'est beaucoup de don de soi pour les entrepreneurs et pas nécessairement rentable. Les gens ne sont pas tout à fait prêts à payer pour le produit. Souvent, ils pensent que parce qu'on nous donne la matière ça va couter moins cher, mais c'est le contraire. Avant de rendre la toile du stade olympique au « prêt à coudre » (c'est un terme que j'ai inventé, je ne pense pas qu'il existe) il faut beaucoup d'énergie en amont pour la rendre conforme. Un projet qui devait prendre 3 mois en aura pris presque 9. Nous n'avions pas pu évaluer l'ampleur de ce défi. Malheureusement, on l'a fait à perte, mais on l'a fait parce qu'on est des gens de parole et on l'a fait avec fierté. Je compte beaucoup sur l'économie sociale et je suis en train justement de développer un réseau par rapport à ça, à Montréal entre autres.

Comme avec Iso-Protek, une autre entreprise que j'ai créée. On fait des sacs à lunch à partir des bâches isolantes qui sont dans les conteneurs maritimes. Sur chaque bâche il y a 42 accessoires qui sont jetés après un seul usage, exemple les fermetures éclairs que nous avons reprises pour mettre sur nos sacs de sports faits avec la toile du stade olympique. On a des jeunes neurodivergents, dans les écoles, qui défont les matières et on a aussi des bénévoles ainés comme Jacqueline Lapalme, 89 ans, qui vient 3 à 4 fois semaine à notre atelier pour nous aider. C'est notre meilleure bénévole. C'est pour ça que je dis que l'économie sociale, si je n'avais pas ces petites mains là, ça ne serait pas possible. C'est gagnant-gagnant parce que les personnes neurodivergentes ont besoin de se préparer au marché du travail, de travailler leur dextérité fine et avoir des projets stimulants. Donc, participer à revaloriser les matières pour la planète, c'est souvent leur projet préféré. Ça leur permet de voir la chaine de production du début à la fin. C'est ce qui nous sauve, mais en même temps, parfois, c'est un peu décourageant parce que c'est un gros don de soi en termes de temps et d'effort.

Et d'ailleurs, je suis en train de faire créer un indice d'effort physique en économie circulaire de manière scientifique. Il y a des formules qui existent et des indices, mais celui-là n'est pas bien capté encore. J'aimerais que les gens voient les efforts en amont. Je veux me concentrer à fabriquer, mais avoir la matière déjà prête à l'usage. Je dois donc impliquer l'économie sociale. Ça ne doit plus dépendre de nous et c'est une grosse responsabilité sur nos épaules qui a un coût en dollars et en temps. Idéalement, il faut que ce soit un service offert et accessible à tous, peu importe le domaine.

Y a-t-il une rencontre ou une personne qui vous a profondément marquée au cours de votre parcours?



crédit photo : Sénat du Canada

Amina Gerba, sénatrice au Canada, c'est elle qui m'a donné ma première chance de partir en Afrique pour faire la certification du beurre de karité biologique de sa compagnie Kariderm. Elle est partie de son petit village en Afrique et est devenue sénatrice au Canada. Elle sort bientôt son livre sur l'entreprenariat *Le prix invisible du succès entrepreneurial* et je suis justement invitée à son lancement.

C'est elle qui m'a remis la médaille du roi Charles que j'ai reçue l'année passée. On est chacune partie en bas de l'échelle et elle encore plus. Elle est partie d'un endroit où il n'y avait ni eau ni électricité pour se rendre là où elle est rendue malgré tous les préjugés dont peut être victime une femme noire en affaires. C'est une figure importante de la société canadienne. Ça me marque de voir le cheminement de gens qui sont partis de pas grand-chose et qui peuvent influencer le cours de l'histoire. Ça me fascine.

Vous menez plusieurs projets en parallèle d'une carrière exigeante. Comment arrivez-vous à trouver l'équilibre entre le travail, vos projets personnels et votre vie familiale?

En fait, ça ne fait qu'un. Mon travail à Hydro-Québec c'est ma routine de base. L'entreprenariat ce n'est pas le même tempo. À Hydro, parfois, c'est long avant de voir le résultat final de ce qu'on fait, mais ça vaut la peine parce que ce sont de beaux projets d'envergures et j'aime ça, mais j'aime aussi avoir des résultats concrets rapidement. L'entreprenariat me sort de mon côté intellectuel et m'amène à faire des choses manuelles. C'est comme ça que je trouve l'équilibre. Ça été long avant de savoir qui j'étais dans la vie, mais le terme Flexipreneure me décrit bien. C'est-à-dire que je suis ingénieure à temps plein, mais je suis entrepreneure à temps partiel. C'est comme ça que je trouve mon équilibre entre être devant mon écran et défaire des matières. Je fais ça les soirs et fins de semaine. Ça me donne de l'énergie et ça recharge ma batterie. Il y en a qui vont aller courir ou s'évader dans un chalet, moi c'est d'aller à l'atelier et j'aime ça.

L'entreprenariat c'est une entreprise familiale. Tout le monde participe et mes enfants sont devenus autonomes jeunes. J'ai 5 enfants de 4 à 25 ans et ils sont tous à la maison. Tout le monde a son rôle. Ça leur a montré à commencer à travailler jeunes, comme mes parents ont faits avec moi. Ils viennent à l'atelier quand ils veulent ou qu'ils ont du temps, parce qu'ils ont leurs propres projets ou ils travaillent, mais surtout, on ne les oblige pas. Ils savent que ça fait partie de notre routine et on leur fait confiance. Ils sont autonomes et ils savent tout faire; le ménage, le lavage, la cuisine. Les enfants sont contents d'avoir leur autonomie et je pense que c'est de leur rendre service que de leur montrer l'exemple. C'est une richesse pour nous d'avoir ce mode de vie là. Je me suis beaucoup inspiré de la culture africaine. Les africains font confiance à leurs jeunes enfants rapidement parce que quand tu es en mode survie et bien faut que tout le monde participe.

Quelle est la chose que les gens qui travaillent avec vous seraient surpris d'apprendre sur vous?

J'aime les émissions québécoises. Autant que je peux être super scientifique, autant j'ai besoin de me ramener à quelque chose de très léger. Ça me rappelle peut-être aussi ma mère qui écoutait ses « soaps » américains quand j'étais jeune.



Les gens pourraient aussi difficilement croire que j'étais très timide, introvertie et anxieuse. Ça été un long processus avant d'être celle que je suis. Aujourd'hui, je suis une personne assez facile d'approche et extravertie.

Souvent, les gens pensent que je ne dors pas beaucoup, mais au contraire! Je suis capable de « tirer la plug » facilement. C'est comme ma thérapie quand je vis des épreuves. Je vais dormir et ça va mieux le lendemain. C'est mon échappatoire.

Je fais aussi beaucoup d'accompagnement. J'aide une cinquantaine d'entreprises au Québec à faire des demandes de financement. Je suis bonne là-dedans et dans les concours. J'aime aider les autres à rayonner, à réussir financièrement et à concrétiser leur projet. Ma motivation première est d'être au premier rang pour les voir réussir.

Si vous pouviez retourner voir la Chantal de 20 ans, qu'est-ce que vous lui diriez?

D'avoir confiance en ses capacité. J'étais quelqu'un de très timide, donc je lui dirais d'affronter ses peurs jeune. De s'entourer d'adultes qui lui font confiance, ça donne un petit coup de pouce de plus. Oser essayer des choses nouvelles et aussi voyager plus tôt.

Est-ce que vous donneriez le même conseil à une jeune fille qui rêve de devenir ingénieure, entrepreneure ou simplement de sortir des sentiers battus?

Oui définitivement. J'ai des amies qui sont camionneuses, mécaniciennes, électriciennes. J'ai toujours adoré tout ce qui est non conventionnel et j'admire les femmes qui vont dans ces métiers. J'aime qu'on puisse prendre notre place. Je fais partie d'un nouveau groupe à Hydro-Québec, la communauté des femmes ingénieures, pour justement s'assurer que les femmes aient un épanouissement professionnel à l'intérieur d'Hydro-Québec. Comme nos fameux niveau I, II, III et IV. Ce que j'ai pu constater dans mon entourage, c'est que les femmes ont en général leur niveau III plus tard que les hommes. Il y a un décalage important. J'ai toujours eu cette volonté d'équité. Donc, le conseil de prendre sa place, de voyager, d'explorer est là et l'importance de créer son réseau. Le savoir est le pouvoir d'agir, alors imprégnez-vous de tout ce qu'il y a autour de vous et de la diversité pour mieux comprendre ce qui se passe. C'est comme ça qu'on peut innover. On explore, on découvre et quand on découvre on est inspiré.

Vous avez reçu des prix dans les dernières années et, plus récemment, vous avez été nommée Chevalière de l'Ordre national du Québec. Qu'est-ce que ça représente pour vous et qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez appris la nouvelle?



crédit photo : Simon Clark

L'aboutissement. Sincèrement, je ne pensais jamais, à 47 ans, avoir cette distinction. C'est Isabelle Huot, la docteure en nutrition qui a déposé ma candidature. J'avais pris 1 an sans solde à Hydro-Québec pour aller travailler pour elle. J'ai reçu l'appel sur l'heure du midi, je n'en revenais pas. Quand tu entends, je vous appelle du bureau de madame Fréchette pour vous annoncer que vous allez recevoir la plus haute distinction du Québec… c'est wow! J'étais avec Farah Alibay qui est mon idole et Rémy Girard, mon acteur préféré. Je n'y croyais pas. Que tes idoles viennent te dire que tu les inspires, c'est particulier et surtout c'est plutôt le contraire normalement.

C'était une belle occasion, ça m'a amenée ailleurs et je ne pensais pas atteindre ce niveau-là. Mais en même temps, quand je regarde mon parcours, mes sacrifices et le don de soi, que je suis quelqu'un qui veut être dans l'entraide, alors je me dis que je le mérite. Si ça peut en inspirer d'autres de voir quelqu'un d'ordinaire faire des choses extraordinaires et être reconnue, et bien go!

Aimeriez-vous ajouter quelque chose?

En résumé, j'ai mes 3 entreprises :

Vergers d'Afrique au Burkina Faso, une OBNL

On a fait un forage et un château d'eau de 12 000 litres en 2018 pour irriguer les jardins communautaires et les vergers de mangues pour la communauté.







Irri-Blière

On fait des boyaux d'irrigation goutte à goutte avec les tubulures d'érablières du Québec et des films d'ensilage de bottes de foin. En fait, ce projet est à travers Vergers d'Afrique, je me suis demandée pendant la pandémie, comment je pouvais contribuer à l'économie circulaire et au développement durable au Québec tout en finançant mon projet en Afrique. C'est là que le projet est né!



Iso-Protek

On fait la conception de sacs de sport et de sacs à lunch. L'idée est née d'un don de bâches isothermes pour Vergers d'Afrique. On ne pouvait pas les envoyer en Afrique à cause des coûts trop élevés. On s'est demandé ce qu'on pourrait faire avec, ici, au Québec.


crédit photo : Attraction / Yanick Macdonald

Un des projets à long terme est l'éducation, pour faire comprendre aux gens que lorsqu'on travaille avec des matières résiduelles non standards, le coût des produits

est plus élevé. Faire comprendre que de réemployer/recycler ça coûte plus cher, mais qu'il y a une valeur économique, sociale et environnementale super importante et que nos ressources ne sont pas infinies. On aimerait juste que les gens voient la valeur quand ils achètent un produit de l'économie circulaire et comprennent que la valeur humaine, environnementale et économique est derrière. Si on réussit à faire comprendre ça à toutes les générations, ce sera déjà un bon début.

Dernière chose, le lancement de mon livre L'Éveil à l'engagement, un réseau pour le développement, est prévu en 2027 !

Et si vous deviez résumer votre philosophie de vie en une seule phrase, ce serait quoi?

Aider son prochain.

Réussir à travers nos réseaux. On ne peut pas faire de grandes choses, seule.

La philosophie africaine Ubuntu dit : je suis parce que nous sommes. C'est la force du nous, la force d'être ensemble. L'entraide passe par les réseaux et toute la diversité qu'on a autour de nous. C'est ça la richesse humaine.

J'ai un grand réseau que j'ai bâti au fil du temps avec la confiance et les relations gagnant-gagnant. Et c'est ce que je fais chez Hydro-Québec, j'essaie de créer des réseaux à travers tous mes projets et c'est aussi ce que j'aime, la grandeur du réseau humain derrière le réseau électrique.

Prix et distinctions :

- Le Prix Femmes d'affaires du Québec – Bénévole fortement engagée (2017)
- Plusieurs prix en innovation et technologies propres (2023–2024) liés à Iso-Protek et Irri-Blière.
- La Bourse Hermante Ayotte en entrepreneuriat féminin (2024).
- La Médaille du couronnement du Roi Charles III (2025), soulignant sa contribution importante au Canada.
- Chevalière de l'Ordre national du Québec (2026)

Pluies diluviennes: comment vous protégez-vous?

Il a beaucoup plu. Vous avez les 2 pieds dans l'eau à cause d'une infiltration dans votre sous-sol. Votre assureur va-t-il couvrir les dégâts? Peut-être. Tout dépend de vos protections ajoutées (ou non) à votre contrat d'assurance habitation.

Vous avez 2 minutes? On vous explique l'essentiel.



À l'eau : ce que l'assurance habitation couvre en général

La toilette fuit, votre bain déborde, une laveuse coule? Un contrat de base couvre généralement les dommages causés par ces incidents.

Mais pas tous les dégâts d'eau. D'autres types demandent des protections spécifiques (ou avenants) offertes en option, comme le refoulement d'égout, l'infiltration ou l'inondation. Pour vous protéger, vous devez donc les ajouter à votre contrat.

Si l'eau pénètre par votre toit lors de fortes pluies, c'est par exemple la protection « Dommages par l'eau – Eau au-dessus du sol » qui vous permettra d'obtenir une indemnité.

En cas d'inondation au Québec, si vous n'avez pas la protection requise, ou si le montant couvert ne compense pas vos pertes, vous pouvez vous tourner vers le Programme général d'assistance financière lors de sinistres. D'autres mesures d'aide existent selon la province.

Même en location, mieux vaut prévenir

En cas d'inondations causées par de fortes pluies, l'assurance des propriétaires de votre logement ne couvre pas vos biens ni vos frais d'hébergement temporaire.

Si vous habitez un appartement, vérifiez vos protections pour prévenir les conséquences d'un sinistre sur votre budget. Se reloger (en attendant que les lieux soient habitables) et tout racheter coûte cher!

Comment vérifier dans votre cas

Notre conseil : vérifiez vos protections actuelles. Voici par où commencer :

- Consultez votre contrat. Même s'il n'est pas palpitant (désolés!), il contient l'essentiel.
- Repérez les exclusions, les protections incluses, les avenants ajoutés et les montants d'assurance qui leur sont associés.
- Appelez votre assureur si vous avez des questions.

Ce que vous pouvez faire comme propriétaire

Vous ne pouvez pas stopper la pluie, mais vous pouvez donner un coup de main à votre maison. Voici des gestes souvent efficaces :

- Vérifiez l'étanchéité de vos portes et de vos fenêtres.
- Nettoyez vos gouttières et descentes pluviales. L'eau doit s'écouler à au moins 2 mètres du bâtiment.
- Observez votre terrain. Il descend vers la fondation? Profitez de l'été pour corriger la pente.
- De fortes pluies sont prévues? Installez des cloisons temporaires devant les fenêtres à risque.
- En cas d'alerte d'inondation, placez des sacs de sable devant les portes du sous-sol et du garage.
- Gardez les coordonnées de votre assureur dans les parages. En cas de doute, un appel peut souvent tout clarifier.

La tête froide et les pieds au sec

En peu de mots, voici la meilleure stratégie d'ici de fortes pluies : faites le tour de vos protections, inspectez votre terrain... et profitez du beau temps en toute tranquillité.

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 (2025-12)

ASSEMBLÉE DE LA CAISSE DE RETRAITE 2026 PORTANT SUR LE BILAN 2025

Bons résultats financiers et le portrait actuariel reste (*toujours aussi*) excellent !



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

L'assemblée annuelle des participants et des bénéficiaires du Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) a eu lieu le 16 juin 2026 en virtuel. La vidéo de l'assemblée est disponible pour tous ceux qui veulent en savoir plus. Rappelons que la Caisse de retraite d'Hydro-Québec administre le régime et Hydro-Québec gère le Fonds de retraite de tous les employés. L'assemblée vise à présenter le portrait du régime, le bilan actuariel et les résultats financiers obtenus au 31 décembre 2025.

En résumé, du point de vue financier, l'année 2025 est une année très positive vu le contexte économique mondial, avec deux petits bémols : des résultats un peu en deçà de son portefeuille de référence et des frais de gestion historique. L'autre bonne nouvelle est la stabilisation des rendements sur un horizon de 10 ans. Le portrait des membres poursuit un regain d'embauche. Au niveau actuariel, les indicateurs habituels continuent d'être tellement positifs qu'il y a de nouveau cette année une petite réduction de cotisation pour les employés et la poursuite du congé total « perpétuel » de cotisation pour Hydro-Québec.

Situation financière au 31 décembre 2025 : rendement de 10,7 % en 2025 et de 7,9 % sur 10 ans
La Caisse a réalisé un rendement global positif de 10,7 % en 2025 et, sur une période de 10 ans, ce qui est le plus important, un rendement de 7,9 %. L'actif net est de 34,4 G$ et les revenus de placements de + 3 403 M$. Le détail des catégories d'actifs, les pondérations, les rendements et les valeurs ajoutées par rapport à un portefeuille de référence sont indiqués dans le tableau suivant.

Actifs 2025	Contribution (%)	Pondération au 31 décembre (%)	Rendement (%)	Portefeuille de référence	Valeur ajoutée
Titres à revenu fixe (ex. obligations)	1,0	39,0	2.4	1,9	0,5
Actions-Marchés Boursiers	6,7	36,1	20,4	24,0	-3,6
Actions-Placements privés	1,0	11,2	9,2	13,0	- 3,9
Placements alternatifs	-0,1	13,7	-1,0	2,0	-3,0
Rendement des actifs		***100***	***8,6***	***10,5***	***-1,9***
Autres (devises, couverture, superposition)	2,1	s.o.	2,1	0,2	1,9
Rendement Global	**10,7**		**10,7**	**10,7**	**0,0**

Les composantes de placement sont de 39,0 % en obligations, 48,1 % en actions (36,1 % marchés boursiers et 11,2 % placements privés) et 13,7 % en placements alternatifs (principalement immobiliers). Les rendements obtenus sont de + 2,4 %, donc positifs pour les obligations, de + 20,4 % pour les actions - marchés boursiers et de + 11,2 % pour les actions - placements privés, positifs pour les actions, et de 0 %, c'est-à-dire nuls, pour les placements alternatifs.

La décomposition du rendement global de 10,7 % de chaque actif est indiquée dans la colonne "Contribution", la principale contribution des Actions-Marchés Boursiers avec 6,7 sur 10,7. Notons que les résultats sont un peu en deçà du portefeuille de référence.

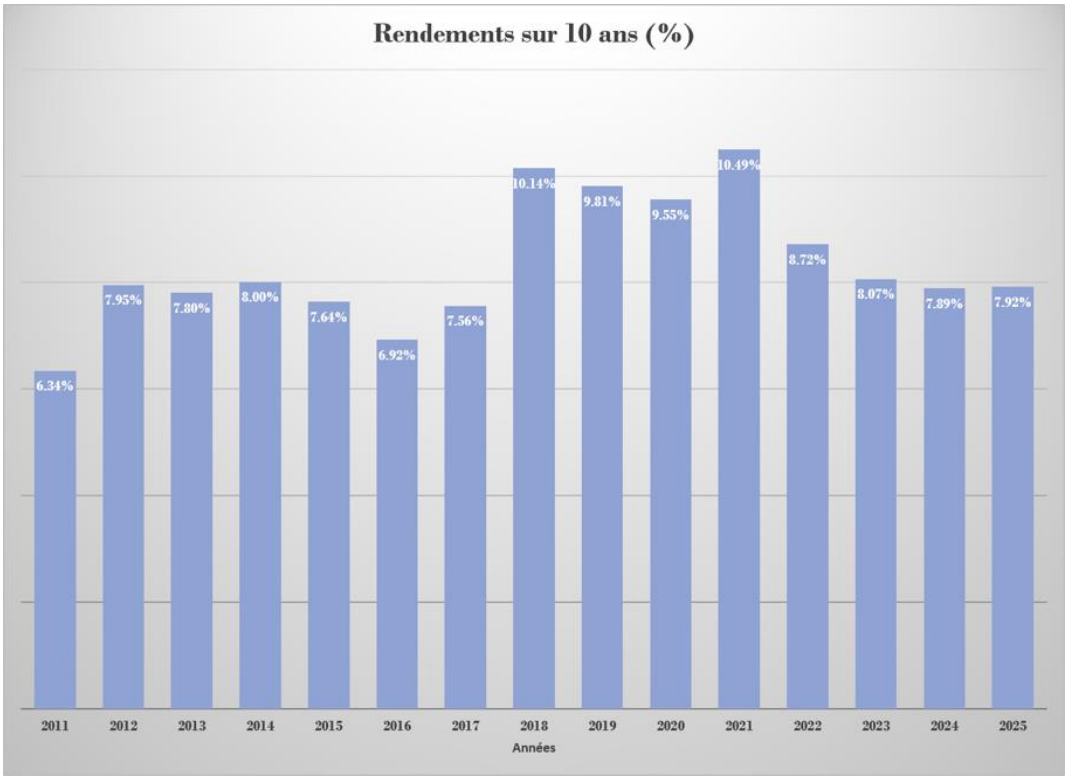
Les explications des rendements pour chacun des placements sont détaillées dans le rapport. Les constats de ces rendements sont précisés par Hydro-Québec dans le rapport annuel du RRHQ (voir RA_RRHQ_2025.pdf) à la page 4. Il y est indiqué : « *En 2025, l'économie mondiale a connu une croissance modérée. (..) Malgré le contexte incertain, les actifs financiers ont affiché un rendement particulièrement intéressant, de même que les marchés boursiers, principalement les marchés internationaux et émergents, qui étaient moins dispendieux. Les titres à revenu fixe ont terminé l'année avec un rendement légèrement positif, et les placements immobiliers avec un rendement légèrement négatif. (..) En ce qui concerne la gestion active, elle n'a pas généré de valeur ajoutée par rapport aux indices de référence 2025.* ».

Rendement attendu à long terme en 2025 : 6,2 % (seuil) vs 7,9 % (résultat)
Une cible de rendement est essentielle car la Caisse a un objectif à long terme et celui-ci doit être regardé sur une période de 10 ans. En 2025, le rendement obtenu sur 10 ans est de 7,9 % tout comme en 2024. Comme indiqué dans le rapport annuel 2025 (p.23), le seuil de rendement à long terme attendu reste toujours de « *3,5 % au-dessus de l'inflation* » et « *compte tenu du taux d'inflation de 2,7 % enregistré au cours des 10 dernières années, le seuil de rendement a été établi à 6,2 %* ». C'est similaire à l'année passée. Le résultat 2025 reste largement supérieur au seuil.

Comparativement avec des caisses canadiennes de 250 M$ et plus, elle se situe, sur une période de 10 ans, au 25e rang centile (15e rang centile en 2024, entre 2021-2019, c'était plutôt au 10e rang centile et en 2022, 21e rang centile). Elle rencontre son objectif de « *se maintenir dans le 1er quartile sur un horizon à long terme* ».

Historique des rendements sur 10 ans – Stabilisation
Nous allons regarder l'historique des rendements sur une période de long terme de 10 ans afin de bien évaluer la performance d'un Fonds de pension comme celui géré par HQ. Comme nous allons voir, cette performance s'est stabilisée en 2025.

La figure suivante présente les rendements sur 10 ans entre 2011-2025. Pour chaque année, le rendement indiqué correspond au rendement annualisé sur 10 ans. Par exemple, en 2025, le rendement annualisé sur les 10 dernières années, soit entre 2005-2025, est de 7,92 %. En 2012, le rendement annualisé entre 2002-2012 est de 7,95 %. En 2013, le rendement annualisé entre 2003-2013 est de 7,8 %. En 2024, le rendement annualisé entre 2014-2014 est de 7,89 %.



Le graphique permet d'établir des constats sur l'année 2025 :

- C'est légèrement mieux que 2024;
- C'est le 9ième meilleur résultat des 15 années;
- La chute depuis 2001 s'est arrêtée;

Les résultats indiquent une stabilisation pour l'année 2025, ce qui est une très bonne chose. Espérons que la justesse de la politique de placement dictée par le CA d'Hydro-Québec et l'arrimage des objectifs de performance va porter leurs fruits à long terme.

Évolution du « bas de laine » (notre actif net)
L'actif net du régime a augmenté en 2025 de 2 103 M$ pour atteindre 34,446 G$. C'est une hausse de 6,5 % par rapport à 2024. Entre 2015 et 2025, notre actif a augmenté de 1,53 fois. L'année passée, entre 2014 et 2024 c'était de 1,58 fois.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Actif net (G$)	20,78	22,56	22,94	24,72	24,73	27,16	29,31	32,29	29,05	29,96	32,34	34,45
Variation (%)	0	+8,6	+1,7	+7,8	0,1	+9,8	+7,9	+10,2	-10,0	+3,1	+8,0	+6,5

Évolution financière
Dans le tableau suivant, l'évolution financière depuis 2010 est présentée. Dans le graphique, nous illustrons les colonnes (A) Revenu de placement et (B) Frais de gestion de placement. Notons que cette année, les frais de gestion sont toujours à la hausse. L'année 2025 reste un record avec les frais les plus élevés. Si on divise les frais de gestion par le pourcentage du revenu de placement (7,96 %) cela devient similaire à 2011. Le rendement 2025 positif, dans le contexte économique incertain, nous a coûté un peu plus.

Année	Revenu de placement (A)	Frais de gestion (B)	Frais /Revenu	Rendement	Ratio des frais de gestion et admin sur l'actif net	Ratio des frais de gestion sur l'actif net
	(M$)	(M$)	(%)	(%)	(%)	(%)
2010	1 708	-29	1,7	13,7		0,20
2011	613	-44	7,2	4,3		0,30
2012	1 539	-43	2,8	10,3		0,26
2013	2 262	-58	2,6	13,8	0,41	0,31
2014	2 611	-82	3,1	11,2	0,49	0,39
2015	2 138	-111	5,2	10,4	0,57	0,49
2016	1 286	-82	6,4	5,9	0,42	0,36
2017	2 422	-98	4,1	10,7	0,49	0,36
2018	698	-117	16,8	2,8	0,52	0,47
2019	3 150	-112	3,6	12,9	0,52	0,41
2020	2 951	-142	4,8	11,1	0,62	0,48
2021	3 912	-221	5,65	13,6	0,86	0,68
2022	-2 042	-207	-10,14	-6,3	0,71	0,71
2023	2 067	-174	8,42	7,2	0,69	0,58
2024	3 610	-231	6,40	12,2	0,86	0,71
2025	3 403	-271	7,96	10,7	0,91	0,79

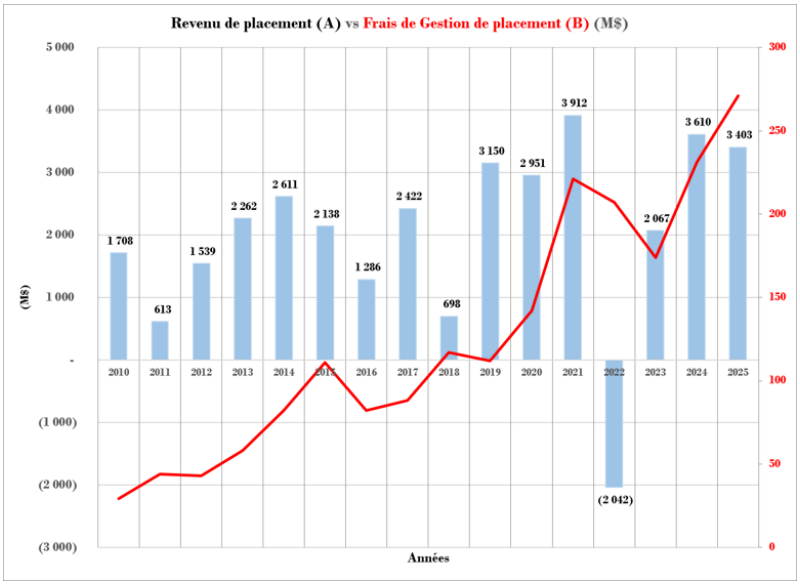


Figure 2 Revenu de placement et frais - 2010-2025

Les questions sur la stabilité de la combinaison frais de gestion et revenus de placement restent toujours présentes. Notez que les frais totaux, de gestion et d'administration, représentent en 2025, un ratio de frais de 0,91 % de l'actif net. Encore cette année, c'est un record.

Portrait des participants

Au 31 décembre 2025, les retraité(e)s et employé(e)s représentaient respectivement 20 782 et 23 963 personnes, une petite hausse par rapport à 2024 (+1,0 % et +2,5 %). Pour l'ensemble des participants, en 2025, les participants actifs, c.-à-d. les employés, représentent 48,6 %; en 2004 c'était plutôt de 47,37 %. La hausse visible des employés (+1,20 %) et leur augmentation (+2,5 %) sont de très bonnes nouvelles. La croissance se poursuit.

Évaluation actuarielle : excellente – Taux de capitalisation de 154,9 % et de solvabilité de 140,3%

L'évaluation actuarielle évalue les "promesses de retraite" futures et s'assure qu'elles pourront être remplies en déterminant les cotisations nécessaires pour y parvenir. Deux taux sont utilisés pour déterminer la santé actuarielle d'un régime de retraite (le *taux de capitalisation* et le t*aux de solvabilité*). Il faut idéalement obtenir minimalement un pourcentage 100 %. Dans le prochain graphique, l'évolution de ces deux taux entre 2008-2025.

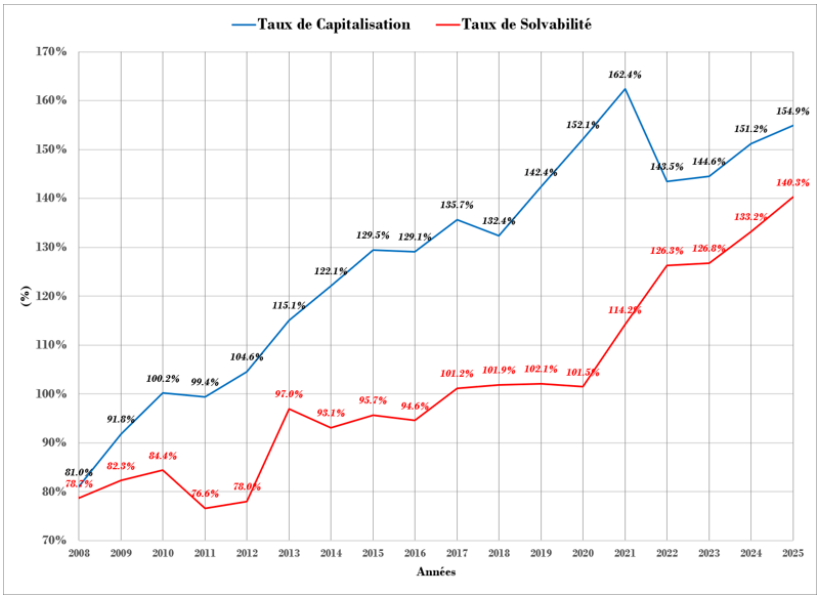


Figure 4 Taux de Capitalisation et de Solvabilité - 2008-2025

La bonne nouvelle est que depuis 2017, les taux sont supérieurs à 100 %, le régime est ainsi en excellente santé financière depuis plusieurs années. Une inquiétude à éliminer de son esprit.

En 2025, le degré de capitalisation s'élève à 154,9 %. C'est un surplus de 54,9 %, supérieur au surplus de 2024 (51,2 %). Est-ce suffisant selon la loi RCR du Québec qui encadre notre régime? En sachant que la provision de stabilisation est de 17,6 % en 2025, la valeur minimale à atteindre est un surplus de 12,6 % (=17,6 % - 5 %). La réponse est donc oui, c'est adéquat. L'actif du régime est suffisant pour couvrir les rentes futures prévues et le niveau de provisionnement requis par la loi. Il n'y a donc pas de cotisation additionnelle à fournir de la part de l'employeur, tout comme en 2024 et les quelques années précédentes.

Au niveau de la solvabilité, elle s'élève à 140,3 % en 2025. C'est un surplus de 40,3 %. Dans l'hypothèse d'une terminaison de régime, très hypothétique, le régime pourrait ainsi honorer ses obligations actuelles de rentes de retraite.

La cotisation de base, dite « cotisation d'exercice », s'applique toujours. Elle englobe la cotisation totale des employés et celle d'Hydro-Québec et reflète le coût d'une année de retraite additionnelle. Elle est donnée par la formule suivante en pourcentage de la masse salariale :

Cotisation d'exercice = **VE** x (1 + **PS**)

Pour 2026, la **valeur des engagements (VE)** est de 19,5 % et la **provision de stabilisation (PS)** est de 17,6 %. La cotisation d'exercice est donc de 22,9 % (= 19,5 % x 1,176) de la masse salariale. C'est une hausse par rapport à 2022-2024.

Congé total de cotisation pour Hydro-Québec et mince réduction pour les employés
La cotisation d'exercice est de 22,9 % de la masse salariale. Normalement, elle est payée par les employés et par Hydro-Québec selon les ententes syndicales en vigueur (50% employés-50% Hydro-Québec). Cette année encore, vu les taux élevés de capitalisation et de solvabilité, une disposition des ententes permet à nouveau un congé total et complet de cotisation pour Hydro-Québec tandis que pour les employés c'est seulement une légère réduction de cotisation de 1,35 %.

En effet, selon la loi provinciale RCR, il est permis d'avoir des acquittements de cotisation, si, comme indiqué dans l'article 146.6, le taux de capitalisation dépasse 122,6 % (soit PS + 5 %) et qu'en même temps, le taux de solvabilité dépasse 105,0 %. Ces deux conditions s'appliquent car les résultats obtenus sont de 154,9 % pour la capitalisation et 140,3 % pour la solvabilité. Selon les ententes syndicales en vigueur, voir la Lettre d'entente 15 de la convention collective, la cotisation patronale est alors suspendue et les cotisations des employés sont réduites de 1,35 %.

Selon Hydro-Québec, les cotisations des employés en 2026 seront donc de 9,6 % (soit 11,25 %-1,35 %) de leur masse salariale avec la réduction de 1,35 % tandis qu'Hydro-Québec aura à nouveau un congé total de cotisations.

La "Banque fictive des employés" – Évolution et bilan 2025
En début d'année, le comité AVSO du SPIHQ a décidé de créer une "Banque fictive des employés" au bénéfice de tous les employés d'Hydro-Québec.

La "Banque fictive des employés" vise à garder en mémoire et à notifier l'évolution des montants supérieurs payés par les employés au régime de retraite d'Hydro-Québec (pour plus d'informations, veuillez consulter les différents articles[1] dans le journal L'Écho). Il s'agit d'une écriture scripturale des cotisations supérieures des employés selon la même méthodologie qu'Hydro-Québec applique pour elle-même (et contenu dans sa clause dite banquier ou "Banque Hydro-Québec").

L'année 2025 fut une année de congé de cotisation d'Hydro-Québec tout comme chaque année depuis 2022. La banque fictive des employés augmente à chaque année selon le rendement de la caisse et selon les cotisations supplémentaires des employés. La banque fictive doit être actualisée selon l'année 2025 écoulée.

[1] L'origine de la banque fictive est discuté à la p.9 de L'Écho de l'hiver 2025. L'évolution sur 20 ans de la "Banque HQ" est regardée à la p.12 de L'Écho du printemps 2026. Le constat du SPIHQ rejoint un "vieux" constat syndical établi par le syndicat SCFP 957 (voir p.10 de l'Écho de l'été 2026).

L'évolution du montant inscrit dans la banque fictive des employés pour l'année 2025 est dans le tableau suivant :

Année	Rendement (net de frais de la Caisse) (%)	Montant passé avec rendement(M$)	Cotisation Sup Employés (M$)	"Banque" des Employés (M$)
Colonnes	(A)	(B)	(C)	(D)
2021	12,71 %	0	0	0
2022	-7,0 %	0	212,0	212,0
2023	6,56 %	225,9	237,0	462,92
2024	11,36 %	515,5	228,0	743,50
2025	9,78 %	816,2	238,0	**1 0541,21**

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

Résultat pour 2025

Pour l'année 2025, le montant de la banque fictive des employés, est de 1 0541,21 M$. C'est-à-dire, un montant de 1,05 G$ ou 1 0541,21 millions de dollars. Ce n'est pas rien !

Si vous trouvez que ça monte vite, imaginez la même recette avec les cotisations passées d'Hydro-Québec. Histoire de vous faire sourire, comme nous l'avons décrit dans deux articles, il y a des similarités avec une vraie balloune qui gonfle ! 😊!!

Détails de calcul – pour les intéressés

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

Colonne B : $B_k = (1+A_k) * D_{k-1}$, en 2025, $B_{2025} = (1+A_{2025})*(D_{2024}) = (1+9{,}78\ \%)*(743{,}491) = 816{,}2$ M$

Colonne D : $D_k = B_k + C_k$, en 2025, $D_{2025} = (B_{2025}+C_{2025}) = (816{,}2 + 238{,}0) = 1\ 0541{,}21$ M$

Informations diverses

Nous vous rappelons que vous avez accès à une panoplie d'informations sur le site du RRHQ ou sur l'intranet section RH/Retraite ainsi qu'à des vidéos et à une « calculette de retraite » pour effectuer des estimations de retraite selon différents scénarios. Nous vous encourageons à feuilleter votre relevé 2025 de retraite et le dernier rapport annuel de la Caisse.

Enfin, le SPIHQ effectue des présentations sur divers thèmes incluant le régime de retraite. Les dates seront publiées dans le calendrier de formation de L'Écho ainsi qu'annoncées par message pyramidal. Par exemple, ma présentation "RRHQ-101" est disponible sur le site du SPIHQ en se connectant sur son compte et en allant sous *Documents* puis *Capsules de formation*.

En terminant, je tiens à nouveau à remercier les 463 personnes qui ont effectué une procuration à mon nom et les 178 personnes présentes qui ont voté pour ma candidature au comité de retraite. Compte tenu du nombre de membres, un total de 642 de votes sur 2 997 membres correspond à près de 21 %.

Rappelons, encore une fois, toute l'importance d'être présent au comité de retraite afin d'être au fait des informations sur notre régime de retraite. C'est ce régime qui assurera vos vieux jours et c'est grâce à la vigilance de votre syndicat que vous pourrez profiter d'une rente de retraite à vie sans soucis financiers. Prendre quelques minutes pour compléter une simple procuration est un des gestes les plus rentables pour vous.

CALENDRIER DE FORMATION SPIHQ

Voici le calendrier des formations prévues en 2026-2027 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 est produit pour chacune des parutions de L'Écho et aussi déposé sur le site Web.

Date	Formation	Diffuseur
27 octobre 2026	Les congés	Comité Avantages sociaux
16 novembre 2026	Niveau I à II	Comité Reclassification
18 novembre 2026	Présentation de la nouvelle chaîne Edcast SST pour les ingénieurs, chemins forestiers et retour d'expériences pertinentes.	Comité Santé et sécurité
26 novembre 2026	Niveau II à III	Comité Reclassification
2 décembre 2026	Niveau III à IV	Comité Reclassification
Printemps 2027	Surveillance des travaux	Comité Déontologie et pratique



Découvrez dès aujourd'hui la nouvelle chaîne Edcast
SST (Santé et sécurité au travail) pour les ingénieurs !

Une initiative conjointe d'Hydro-Québec et du CSS SPIHQ pour promouvoir une culture de prévention forte et engagée.

Le « tronc commun » est maintenant disponible en ligne et sera bonifié de façon continue. Des onglets dédiés aux formations « spécialisées » seront ajoutés en 2027.

N'hésitez pas à communiquer avec nous si votre secteur d'activité nécessite des formations particulières pertinentes à la création d'un onglet !

LES COMITÉS DU SPIHQ

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. 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

Le comité Accueil et Mobilisation est issu du Comité des Jeunes, dont le mandat a été élargi suivant les recommandations du Comité Surveillance dans son rapport annuel 2018 (R4-2018). Comme son nom l'indique, sa vocation a été élargie afin de faciliter l'accueil des membres et de promouvoir la mobilisation des membres aux valeurs syndicales.

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

AVANTAGES SOCIAUX

Les avantages sociaux sont une partie importante de notre rémunération à Hydro-Québec. On les retrouve à plusieurs endroits dans la convention collective. Si vous avez des questions concernant vos avantages sociaux, nous vous invitons à communiquer avec le Centre d'appel Retraite et assurances (CARA).

Si vous avez des doutes, nous vous invitons aussi à communiquer avec le comité Avantages sociaux du SPIHQ. L'idéal est d'envoyer votre question par courriel à avso@spihq.qc.ca et nous vous enverrons une réponse écrite.

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

CTTA

Le comité CTTA doit veiller à l'application de l'article 31 de la convention collective traitant des changements techniques, technologiques ou administratifs. Le comité s'occupe principalement des réorganisations. Il doit également tenir les membres informés et consulter ceux qui sont touchés. Enfin, il participe aux comités conjoints et s'assure que les changements tiennent compte du champ de pratique réservé aux ingénieurs.

Martin Côté, ing. (resposable)
Christian Bérubé, ing.
David Dolan, ing.
Cezar Mihut, ing.
Denis Vézina, ing.

COMMUNICATIONS ET FORMATION SYNDICAL

Le comité Communications et formation syndicale est un comité de régie interne responsable de l'élaboration et de la réalisation de plans de communication et de formation syndicale correspondant aux besoins du Syndicat, en collaboration avec le Bureau et les membres. Il évalue les moyens de communication à privilégier, élabore les documents et les outils requis. Il planifie et assure la réalisation de la formation syndicale correspondant aux besoins. Il est en outre responsable du journal L'Écho, la publication officielle du Syndicat.

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

DÉLÉGUÉS SOCIAUX

Les délégués sociaux sont des collègues bénévoles qui peuvent, en respectant vos choix, vous aider à traverser des difficultés financières, psychologiques, de toxicomanie, de séparation, etc.

Marc Laprise, ing. (responsable)
David Balleux, ing.
Christian Bérubé, ing.
Gérard Brunelle, ing.
Francine Duranceau, ing.
Benoit Dionne, ing.
Alandre Magloire, ing.
Sarah Montplaisir-Gonçalves, ing.
Thimoleon Noumedem Guetsa, ing.
Alain Tremblay, ing.
Carolina Viana Hernandez, ing.

DÉONTOLOGIE ET PRATIQUE

Sans se substituer à l'OIQ, le comité Déontologie et pratique doit s'assurer que les activités d'ingénierie soient effectuées dans le respect de l'article 28 de la convention collective (Droit de pratique et responsabilité professionnelle), de la Loi sur les ingénieurs et du Code de déontologie de l'ingénieur. Il doit donc sensibiliser les membres et les cadres de l'entreprise à la Loi sur les ingénieurs et promouvoir son respect. C'est aussi le comité qui est amené à établir des liens avec l'OIQ pour toutes les questions touchant la Loi sur les ingénieurs et le Code de déontologie.

Charles Gosselin, ing. (responsable)
Khalid Boudribila, ing.
Vincent Boulanger, ing.
Billy Lamour, ing.
Pierre Lesage, ing.
Nicolas Lussier-Clément, ing.
Marcelo Melfi, ing.
Émilie Piché, ing.
Dominique Toupin, ing.

LES COMITÉS DU SPIHQ

FORMATION

Le comité Formation participe au comité conjoint et veille à l'application de l'article 27 (Formation) de la convention collective. Ce comité conjoint recueille les besoins de formation des membres en analysant les programmes de formation.

Keyvan Maleki, ing.
Siham Lotfane, ing.
Alba Pinto, ing.

GRIEFS

Le comité Griefs veille à l'application des articles 12 et 13 de la convention collective. Il informe les membres de leurs droits et recours, transmet les griefs à la Direction, négocie des ententes de griefs dans l'intérêt du Syndicat et des membres, réfère les griefs à l'arbitrage et finalement, veille à l'exécution des sentences.

Renaud Hould, ing. (responsable)
Tommy Bouchard, ing.
Sébastien Guillon, ing.
Jean-Gabriel Lord, ing.
Martin Roberge, ing.
Ahmed Saidouni, ing.

JURIDICTION ET RECOURS À L'EXTERNE

Le comité Juridiction doit veiller à ce que l'Appendice A (Juridiction syndicale) de la convention collective soit respecté, afin que le Syndicat représente tous les membres qui doivent être sous sa juridiction. Ainsi, le comité identifie les problèmes d'interprétation ou d'application de la juridiction et agit comme interlocuteur auprès de la Direction.

Le comité Recours à l'externe doit s'assurer que l'article 33 de la convention collective (Recours à l'externe) est respecté. Il participe au comité conjoint de recours à l'externe, prend connaissance des prévisions annuelles des travaux octroyés ou devant être exécutés par des firmes externes, identifie et recommande à la direction les activités techniques qui pourraient être effectuées à l'interne et des compétences internes qui pourraient être développées.

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

NOMINATION

Le comité Nomination veille à l'application de l'article 15 de la convention collective (mouvement de personnel), notamment en surveillant l'affichage des postes vacants (contenu, lieu) et les mouvements de personnel (nomination, ingénieurs excédentaires, etc.). Le comité participe également au comité conjoint de nomination des ingénieurs (CNI) où il entérine les nominations.

Patrice Blais, ing. (responsable)
Sofiane Abada, ing.
Chérif Belkalem, ing.
Ahmed El Youssoufy, ing.
Sébastien Filteau-Gingras, ing.

RECLASSIFICATION

Les membres du comité reclassification du SPIHQ participent au comité paritaire de reclassification des ingénieurs (CRI) et veille à l'application de l'article 17 de la convention collective (Reclassification). Pour ce faire, il participe à la révision de la grille de reclassification et reçoit les décisions du comité de classification des ingénieurs (CCI). Il suit l'évolution des dossiers des ingénieurs qui demandent leur reclassification, informe et sensibilise les membres.

Gheorghe Ionita, ing.
Diana Li, ing.
Luc Tétreault, ing.
Dominique Toupin, ing.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le comité Santé et sécurité vise à ce que les membres travaillent dans un milieu sécuritaire, salubre, qui contribue au bien-être en général et répond aux prescriptions de l'article 26 de la convention collective (Santé et sécurité). Il agit comme porte-parole du SPIHQ en matière de santé et de sécurité et établit avec d'autres unités syndicales une consultation et une concertation sur les dossiers majeurs ou ayant des répercussions communes.

Keyvan Maleki, ing. (responsable)
Joanie Bolduc, ing.
Amah Gilles De Gonzague Kpokou, ing.
Marc Laprise, ing.
Martin Lippé, ing.
Alandre Magloire, ing.



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 3 022 cotisants en date du 23 août 2026. De ce nombre, 2 766 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
Mainville	Gabriel	Solut. énergétiques et Accompagnement II	Laurentides
Béliveau	Jérémy	Perf. et sout. - Centrales - Est II	Manicouagan/Matapédia
Guinard	Daniel	Gest. et performance de projets - PMIVP1	Mauricie et Centre-du-Québec
Tissot	Clément	Planif. et solutions techniques ateliers	Mauricie et Centre-du-Québec
Addou	Youcef	Conception des Télécoms 3	Montréal Centre-ville
Aubry	Philippe	Conception des Télécoms 4	Montréal Centre-ville
Boissel	Louise	Int et Ing. - Structures énergétiques	Montréal Centre-ville
Boisvert	Pascal	Int. et Ing - Turbines	Montréal Centre-ville
Caron	Bruno	Int. et Ing - Turbines	Montréal Centre-ville
Damian	Raul	Gest. Projets construction - Montréal	Montréal Centre-ville
Dobre	Alexia	Gestion d'actifs BOR et Infra.	Montréal Centre-ville
Lassonde	Antoine	Int. et Ing - Turbines	Montréal Centre-ville
Lopez	Antoine	Stratégie de performance en projets	Montréal Centre-ville
Nahraoui	Imane	Projet de télécoms 2	Montréal Centre-ville
Sabri	Lahsen	PECC IV	Montréal Centre-ville
Sadik	M'bark	Expertise des données et soutien CEM	Montréal Centre-ville
Santucci	Carlo	Autorisations gouvernementales	Montréal Centre-ville
Séguin	Jérémy	Stratégies capacités optim. SE	Montréal Centre-ville
Théorêt	Béatrice	Conception offres industrielles	Montréal Centre-ville
Vignola	Anthony	Arch. Télécoms - comm. voix et sans-fil	Montréal Centre-ville
Zatout	Ferhat	Prop. et estimation projets 6	Montréal Centre-ville
Bernier	Olivier	Expertise en réseau de serv. télécom.	Montréal Nord/Est
Ayoub	Simon	Sol. Ing - Autom. - Ingénierie intégrée	Québec
Bourassa	Janny	Sol. Ing - Autom. - Syst. numériques	Québec
Turcotte	Vincent	Sol. Ing - Autom. - Ingénierie intégrée	Québec
Munger	Marika	Solutions d#ingénierie Nord	Saguenay



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

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR NIVEAU

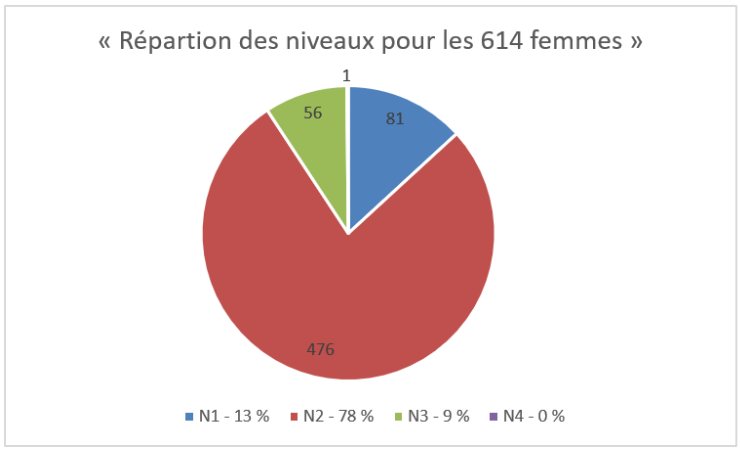
Au 23 août 2026, il y avait 3 008 membres au SPIHQ, c'est plus de 10 % des ressources d'Hydro-Québec !

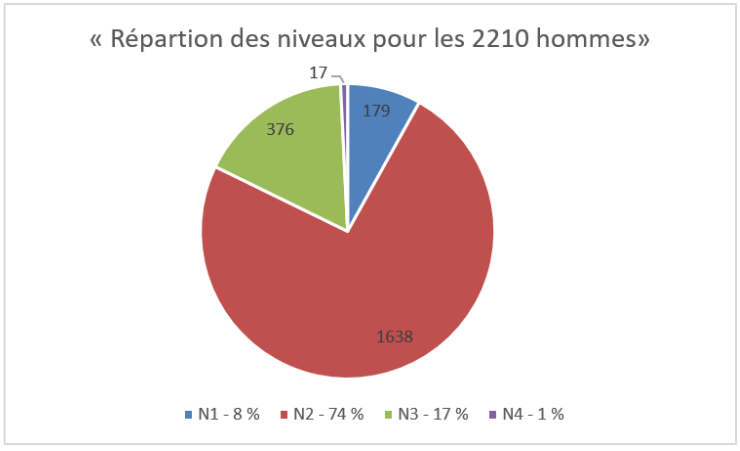
Voici quelques statistiques intéressantes pour l'œil averti :

- 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		2026-08-23	
	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%	Membres	%
Classe 4 *	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	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%	77	3%
Classe 7 *	114	4%	113	4%	118	4%	116	4%	118	4%	116	4%
Niveau I	224	8%	225	8%	236	8%	250	9%	282	9%	260	9%
Niveau II	1969	70%	1974	70%	2015	72%	2035	70%	2065	69%	2114	70%
Niveau III	397	14%	398	14%	399	14%	404	14%	420	14%	435	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		3022	
Hommes	2196	78%	2198	78%	2233	78%	2264	78%	2332	78%	2356	78%
Femmes	602	22%	604	22%	622	22%	630	22%	648	22%	666	22%
Permanents	2408	86%	2407	86%	2455	86%	2494	86%	2545	85%	2590	86%
Temporaires	390	14%	395	14%	400	14%	400	14%	345	12%	432	14%

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





VOUS SOUHAITEZ VOUS IMPLIQUER AU SEIN DE VOTRE SYNDICAT ?

Le SPIHQ compte plus de 100 militants dans 9 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 ».