

L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

Deuxième coup dur pour les syndicats

Joyeuses fêtes!

Déjà irritées par le projet de loi 89 devenu la Loi 14, qui resserre davantage l'exercice du droit de grève et est entré en vigueur le 30 novembre dernier, les organisations syndicales subissent un deuxième affront de la part du gouvernement. Le ministre du Travail, Jean Boulet, a en effet déposé, le 30 octobre, un nouveau projet de loi - le projet de loi 3 (PL 3) - portant cette fois sur la transparence, la gouvernance et le processus démocratique des syndicats.

Ajout d'une cotisation syndicale facultative

Dans l'éventualité où ce projet de loi est adopté tel quel, il viendra notamment modifier l'article 47 du Code du travail en introduisant une nouvelle notion soit celle de la cotisation syndicale facultative. Cette cotisation facultative ne pourra servir qu'à financer les activités syndicales qui ne sont pas directement liées aux conditions de travail des membres. Pourtant est-ce vraiment pertinent puisque, selon les dires du ministre Boulet, les syndicats n'utilisent qu'une faible

proportion des cotisations actuelles pour des activités dites « facultatives », soit entre 3,5% et 4,5%⁽¹⁾. Sans compter que l'application complexe de cette nouvelle cotisation représente un fardeau administratif, à plus forte raison pour de plus petits syndicats comme le SPSI.

Avec le PL 3, une cotisation syndicale facultative sera désormais nécessaire pour contester l'applicabilité constitutionnelle ou la validité d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un décret du gouvernement ou d'un arrêté ministériel. Un exemple concret est l'actuelle contestation de la Loi 21 sur la laïcité du Québec exercée par la Fédération autonome de l'enseignement (FAE).

De plus, toute campagne de publicité ou mouvement social qui concernent un sujet autre que la promotion ou la défense des droits conférés par une loi ou une convention collective devront également être soutenues financièrement par une cotisation facultative. On pense ici au grand rassemblement intersyndical du 29 novembre dernier à Montréal, dénonçant les dérives autoritaires et attaques antisyndicales de la CAQ, lequel ne pourrait être financé que par un tel fonds.

Vote sur la cotisation facultative

Cette cotisation facultative devra être présentée aux membres du syndicat au moins une fois par année, lors d'une assemblée et soumise à un scrutin secret. Autre ajout non négligeable, ce vote devra se tenir au plus tôt 3 jours (72 heures) et au plus tard 30 jours suivant la présentation faite aux membres, en plus de devoir s'exercer sur une période d'au moins 24 heures. Il est également prévu que ce délai d'au moins 24 heures s'applique, notamment, aux votes qui visent à autoriser une grève ou la signature d'une convention collective.

Il sera donc interdit de financer, à même la cotisation principale, des activités non liées aux conditions de travail des membres. Les dépenses associées à ce type d'activités devront obligatoirement être couvertes par une cotisation facultative approuvée par la majorité des membres. À défaut, le syndicat s'exposera à une amende variant de 5 000\$ à 50 000\$.

Reddition financière

Toute association syndicale comptant plus de 200 membres devra en outre soumettre ses états financiers à une mission d'audit. Il est à noter que le SPSI confie déjà, depuis plusieurs années, la vérification de ses états financiers à une firme externe de comptables agréés qui procède à leur examen selon les normes reconnues

en la matière. Ces états financiers vérifiés sont transmis à l'ensemble des membres avant la tenue de l'assemblée générale annuelle.

Les syndicats auront également l'obligation de présenter, lors de l'assemblée, un rapport détaillant le montant de la cotisation principale et, le cas échéant, celui de la cotisation facultative, ainsi que les dépenses effectuées à même ces fonds et les renseignements relatifs à chacune d'elles. De plus, toute dépense supérieure à 5 000\$ devra être justifiée auprès des membres. Ce rapport devra aussi indiquer les salaires versés aux élu.e.s et les dépenses liées à leur fonction (hébergement, déplacement et repas). Mentionnons que les élu.e.s du SPSI sont rémunéré.e.s à même le crédit de libérations syndicales octroyé par l'employeur, selon leur salaire de base respectif. Quant aux dépenses de fonction des élu.e.s, l'Ordre des conseillers en ressources humaines recommande dans son mémoire déposé dans le cadre des consultations particulières sur le PL3 de retirer ces exigences sur l'utilisation des ressources financières qui représentent un effort disproportionné pour les associations syndicales⁽²⁾.

Le projet de loi prévoit également que les statuts et règlements des syndicats devront être révisés au moins tous les cinq ans.

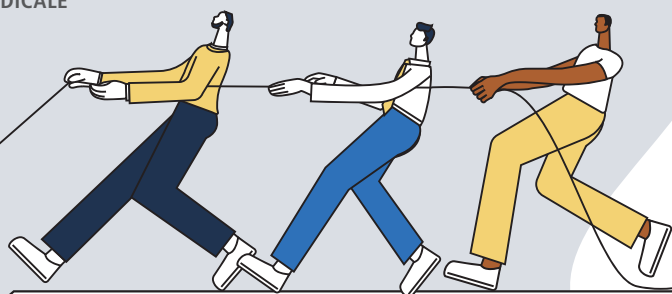
Bâillon imposé aux syndicats

Les syndicats voient dans ce projet de loi une volonté manifeste de restreindre leur voix et de s'ingérer dans leurs affaires internes. Plusieurs aspects du PL 3 méritent d'être précisés ; c'est pourquoi son étude détaillée en Commission parlementaire débutant le 10 décembre sera suivie de près. Nous espérons que cet examen sera porteur et amènera les parlementaires à amender certaines dispositions, voire à en retirer, afin de ne pas alourdir inutilement la gouvernance des organisations syndicales. Les syndicats ne devraient pas être injustement pénalisés, eux qui contribuent depuis toujours à l'avancement de la société québécoise.

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

(1) Source : Le Devoir, 30 octobre 2025, Ce qu'il faut retenir du projet de loi pour encadrer les cotisations syndicales, Isabelle Porter.

(2) Source : Mémoire de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et relations industrielles agréés du Québec dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le PL3, novembre 2025.



PRÉVENTION

CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



Le 6 octobre dernier, entraient en vigueur les dernières dispositions de la Loi 27 visant à moderniser le régime de santé et sécurité du travail. Ces dispositions créent de nouvelles obligations pour les employeurs. Ceux-ci doivent identifier les risques psychosociaux dans leur milieu de travail et mettre en place un plan de prévention pour mieux protéger la santé physique et psychologique des employés.

Comment définir les risques psychosociaux ?

L'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) définit les risques psychosociaux du travail comme des facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées.

Pourquoi avoir défini de nouvelles responsabilités en matière de risques psychosociaux ?

Les risques psychosociaux sont responsables d'une grande partie des absences. Dans un rapport publié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), on fait mention d'une hausse de 71,4 % des lésions attribuables à tous les types de risques psychosociaux depuis 2020, pour un total de 6 667 lésions en 2024. Quant à la durée moyenne d'indemnisation, elle est de 195 jours en 2024, soit une hausse de 35 jours depuis 2020 ⁽¹⁾.

Quels sont les principaux risques psychosociaux liés au travail ?

La CNESST priorise trois risques psychosociaux : le **harcèlement** - psychologique, sexuel ou le cyberharcèlement -, toute forme de **violence**

et l'exposition à un événement potentiellement traumatique.

Trente événements traumatiques ont été rapportés à Hydro-Québec en 2024.

Y a-t-il des facteurs en milieu de travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux ?

La CNESST cible également certains facteurs de risques psychosociaux qui, séparément ou en combinaison, peuvent influencer la santé physique et psychologique des travailleurs. Ces facteurs doivent être considérés de façon globale, comme agissant les uns avec les autres, plutôt que d'être pris isolément. Les milieux de travail doivent demeurer vigilants face à ces derniers. Les facteurs identifiés sont une **faible autonomie décisionnelle**, une **charge de travail trop élevée**, un **manque de reconnaissance ou de soutien** tant de la part des collègues que du supérieur, la **justice organisationnelle**, ainsi que la **dégradation du climat de travail**, lesquels peuvent nuire à l'intégrité physique ou psychologique des employés.

Qu'a fait Hydro-Québec pour se conformer à ses nouvelles obligations de prévention à ce jour ?

Des représentants du Centre d'excellence en santé globale d'Hydro-Québec nous ont indiqué s'être concen-

tré en 2025 sur les trois risques psychosociaux prioritaires par la CNESST. Pour ce faire, ils ont procédé à la révision de plusieurs procédures et orientations, à la publication de nouveaux outils pour gérer les risques psychosociaux et ont mis en place de la formation et sensibilisation aux risques psychosociaux. Quant aux autres facteurs de risques identifiés par la CNESST, ils devraient faire l'objet de discussions en comités paritaires au cours de l'année 2026 et dans les années subséquentes.

Quels sont ces outils développés par Hydro-Québec à l'intention de son personnel ?

Hydro-Québec a mis à votre disposition une capsule d'introduction à visionner : *Les risques psychosociaux, on est tous concernés* sur Agili-T. Vous pouvez également consulter la *Fiche informative Risques psychosociaux 101* sur son site intranet. De plus, des affiches devraient être placardées dans divers bâtiments de l'entreprise sur lesquelles apparaît un code QR vous permettant d'obtenir des informations sur les risques psychosociaux. Nous vous invitons à vous renseigner sur ces risques, car il en va de la santé psychologique de tous.

JL

⁽¹⁾ Source : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-risques-psychosociaux-travail.pdf>



La consultation sur l'avenir énergétique du Québec est en cours

*Vers quelles avenues le Québec
devrait-il se tourner pour opérer
la transition énergétique ?*

Vous avez un avis sur les choix énergétiques que le Québec devrait faire ?

Jusqu'au 30 janvier 2026, la population québécoise est invitée à **participer à une consultation en ligne** visant à orienter le futur Plan de gestion intégrée des ressources énergétiques (PGIRE).

Pour vous prononcer sur les meilleures options à retenir, vous pouvez **répondre à ce questionnaire en ligne** : [Consultation publique sur le Plan de gestion intégrée des ressources énergétiques \(PGIRE\)](#)

La Caisse Hydro a déménagé son siège social

Le nouvel emplacement se trouve dans une bâtisse occupée exclusivement par des employés d'Hydro-Québec, assurant ainsi une continuité dans la proximité et la mission de la Caisse. L'ensemble des services offerts par la Caisse sera maintenu au nouvel emplacement.

* * * * *

Toujours au cœur de la communauté !

Dans le cadre de rénovations majeures entreprises par Hydro-Québec à son siège social, la Caisse Hydro a procédé au déménagement de son siège social vers un nouvel emplacement situé au :

8181, avenue de l'Esplanade, suite 3C, Montréal

Ouverture officielle : **24 novembre 2025**

Pour rester informés sur l'actualité de votre Caisse :

- Site officiel de la Caisse Desjardins Hydro : desjardins.com/caisse-hydro
- Page Facebook officielle : facebook.com/caissehydro

Ce journal est publié quatre fois l'an et payé par le SPSI, 210, boul. Montarville, bureau 2008, Boucherville, (Qc) J4B 6T3
téléphone : (450) 449-9630
télécopieur : (450) 449-9631
courriel : secretariat@spsi.qc.ca
www.spsi.qc.ca

Comité de rédaction
Johanne Laperrière, conseillère
syndicale

Graphisme
Guyline Hardy Design

Les articles publiés dans L'Irequis reflètent les opinions de leurs auteurs et ne sauraient engager la responsabilité ou lier d'aucune façon le SPSI et ses officiers.



Dépôt légal
Bibliothèque nationale
du Québec 2025



////////////////////
Pour un plus grand rayonnement
La version intégrale de ce bulletin,
en format « pdf », se retrouve sur
le site Web du SPSI sous la rubrique « Journal
l'Irequis » figurant en marge.