

L'IREQ

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

Savez-vous comment consulter les résultats des rencontres **LUMIÈRE SUR NOTRE TALENT?**

Les rencontres tenues dans le cadre du programme *Lumière sur notre talent* sont décrites par Hydro-Québec comme une opportunité pour les employés d'avoir de la rétroaction de la part de leur gestionnaire tant sur les points positifs que sur les éléments à améliorer. Cette pratique correspondrait donc à une évaluation de votre rendement.

Une rencontre en début d'année permet d'échanger avec votre gestionnaire sur les attentes de l'un envers l'autre, d'établir les priorités pour l'année et de discuter de vos aspirations et besoins afin d'identifier les activités de développement professionnel pertinentes pour votre cheminement de carrière. Une autre rencontre, en fin d'année, sert à en dresser le bilan. Les résultats de ces rencontres sont notés

par le gestionnaire, non plus sur un formulaire papier, mais dans la plateforme AgiliT.

Des cas récents nous ont démontré que plusieurs scientifiques n'étaient pas au courant que les résultats de ces discussions avec leur gestionnaire se retrouvaient dans AgiliT, ni de la façon dont ils pouvaient les consulter, ni même y contribuer.

C'est pourquoi nous vous encourageons à identifier vos attentes, aspirations et besoins en début d'année, à les partager avec votre gestionnaire et de bien les rapporter dans AgiliT. Et, lors de la rencontre de fin d'année, à la suite des échanges avec votre gestionnaire, de vous assurer d'y inscrire vos commentaires ou désaccords. Sachez également que vous pouvez ajouter, tout comme votre gestionnaire, et ce,

en tout temps, des commentaires sans que ni l'un ni l'autre n'en soit avisé, d'où l'intérêt de consulter votre dossier de temps à autre.

Étant donné l'importance que revêt ces résultats, particulièrement lors de situations litigieuses, nous vous conseillons d'en vérifier le contenu et, dans l'éventualité où un désaccord avec ce qui est publié subsiste, de le faire connaître, par écrit, à votre gestionnaire et de le consigner dans AgiliT. De même, nous vous recommandons fortement d'en conserver une copie.

Chaque directeur.trice de l'IREQ a accès aux dossiers des employés des unités sous sa direction. Lorsqu'un scientifique est transféré dans une autre unité, son dossier le suit.

Comme l'accès aux informations relatives aux rencontres gestionnaire-employé du programme *Lumière sur notre talent* dans AgiliT s'avère un véritable chemin de croix, nous vous soumettons ici la trajectoire pour les consulter et pour les commenter :



Cliquer sur "Espace RH"

Portail intranet

Recherche intranet, sauf dans

hydroquebec.com

Espace RH

Découvrez la version bêta de la page d'accueil de l'intranet

Dans "Accès rapides" cliquer sur "AgiliT"

Saisir la feuille de temps

Dépenses de personnel

AgiliT

EdCast

Assurances

Retraite

Bulletin de paie

Offres d'emploi

Cliquer le 3e onglet

Accès rapides



Cliquer sur "Rencontres et développement"



Objectifs et rencontres/développement

Sélecteur de personnes

Rechercher



Rechercher des actions ou des personnes

Objectifs Rencontres et développement

Plan d'objectifs 2025

1 janv. 2025 - 31 déc. 2025 État: Plan non approuvé

Vous aurez accès à vos évaluations de l'année 2020 jusqu'à ce jour.

Cliquer sur la flèche

Objectifs

Rencontres et développement

Rencontres 2026 Lumière sur notre talent

1 janv. 2026 - 31 déc. 2026

Présentation

Pour l'année 2025 ou 2026, choisir et imprimer la page web avec ctrl+P

Sélectionner le plan

Plan de développement 2026

Rencontres 2026 Lumière sur notre talent

Plan de développement 2025

Rencontres 2025 Lumière sur notre talent

OU pour les années avant 2025 choisissez "Vue héritée"

Vue héritée

Rencontres 2024 Lumière sur notre talent

Vue héritée

Pour imprimer les années avant 2025, cliquer sur "Actions" et sélectionner "imprimer en HTML ou PDF."

Rencontres/développement

Rechercher des actions ou des personnes

Rencontres 2024 Lumière sur notre talent

Actions Options d'affichage

Imprimer en HTML ou PDF

Aperçu avant impression

Format ☐ HTML

☒ PDF

Annuler

Ouvrir

ENTREVUE ANNE EVELINE GERMAIN

directrice générale
de la Caisse
Desjardins Hydro



Quels avantages la Caisse Desjardins Hydro offre-t-elle aux employés d'Hydro-Québec, comparativement aux autres institutions financières ? Partenaire syndical de la Caisse, le SPSI a voulu en savoir plus.

Un des avantages que vous offrez est un accompagnement adapté aux différentes étapes de la vie. Pouvez-vous donner quelques exemples ?

L'accompagnement personnalisé fait partie de l'ADN de la Caisse Hydro. Nous adaptons nos services aux différentes réalités vécues par nos membres, que ce soit en début de carrière, au moment d'acheter une propriété ou à l'approche de la retraite.

Cet accompagnement peut se faire en personne, dans nos bureaux de Montréal ou de Québec, ou encore à distance.

Un exemple concret : le financement hypothécaire. Nous sommes souvent en mesure d'accorder un prêt plus facilement aux employés d'Hydro-Québec ayant un statut temporaire, une situation qui peut être plus difficile à financer dans certaines institutions financières.

La préparation à la retraite est une étape clé. Que proposez-vous aux employés d'Hydro-Québec pour les accompagner ?

La Caisse Hydro est la seule institution autorisée à offrir la formation officielle de préparation à la retraite remboursée par Hydro-Québec, en collaboration avec le Cégep Marie-Victorin.

Cette formation s'adresse aux employés de 50 ans et plus ainsi qu'à leurs conjoints. Elle permet de mieux comprendre les aspects financiers,

fiscaux et personnels liés à cette transition importante.

Les membres de la Caisse peuvent ensuite bénéficier d'une analyse personnalisée incluant la simulation de différents scénarios de retraite afin de les aider à planifier cette nouvelle étape en toute confiance.

Pour les modalités d'inscription : <https://cegepmv.ca/services-aux-entreprises/retraite-et-transition-professionnelle/preparation-a-la-retraite-pour-le-personnel-dhydro-quebec>

En quoi votre connaissance du régime de retraite et du Régime de congé à traitement différé d'Hydro-Québec représente-t-elle un avantage ?

Notre connaissance approfondie de ces régimes constitue un atout majeur pour nos membres. Elle nous permet d'offrir des conseils parfaitement adaptés aux réalités financières et aux avantages sociaux des employés d'Hydro-Québec.

Nous pouvons notamment aider les employés à déterminer le moment optimal pour prendre leur retraite en tenant compte des règles du régime.

Par ailleurs, la Caisse Hydro est l'unique dépositaire du Régime de congé à traitement différé d'Hydro-Québec. Nos conseillers maîtrisent donc toutes les modalités du programme et peuvent aider les membres à l'utiliser de façon optimale, notamment pour réduire les impacts fiscaux et financer

un congé adapté à leurs projets.

Combien de personnes siègent à votre conseil d'administration ?

Fondée il y a 70 ans, la Caisse Hydro est administrée entièrement par des membres issus de la communauté d'Hydro-Québec : employés actifs, retraités et représentants syndicaux ou associatifs.

Le conseil d'administration compte actuellement 12 membres : 4 retraités ; 5 employés actifs ; 3 représentants syndicaux ou d'association.

Ce nombre sera graduellement réduit pour atteindre 9 administrateurs d'ici 2028.

Quel rôle jouent-ils dans la gouvernance de la Caisse ?

Leur rôle est central. Ils veillent à une gestion saine et prudente de l'institution et contribuent à définir ses orientations stratégiques.

Parce qu'ils sont directement issus de la communauté d'Hydro-Québec, ils s'assurent également que les décisions prises reflètent les priorités et les besoins des membres. Leur proximité avec le milieu nous permet aussi de rester à l'affût des changements apportés aux différents régimes et d'ajuster nos conseils en conséquence.

Combien de membres compte aujourd'hui la Caisse Hydro ?

Au 31 décembre 2024, la Caisse Hydro comptait 9053 membres. Le chiffre officiel pour 2025 n'est pas

encore disponible, mais nous prévoyons qu'il demeurera relativement stable.

L'augmentation du nombre de membres demeure toutefois une priorité. Tous les employés actifs ou retraités d'Hydro-Québec, leur conjoint ou conjointe, ainsi que leurs parents et leurs enfants peuvent devenir membres.

Vous soutenez aussi plusieurs activités de la communauté d'Hydro-Québec. Pouvez-vous donner des exemples ?

Nos commandites nous permettent à la fois de soutenir la communauté et d'accroître la visibilité de la Caisse.

Nous appuyons notamment la campagne Centraide, l'Hydro-Course, l'Hydro-Golf et l'Hydro-Show, en plus de contribuer à plusieurs tournois sportifs et congrès syndicaux.

Vous disposez également d'un Fonds d'aide au développement du milieu. À quoi sert-il ?

Ce fonds se distingue des commandites puisqu'il soutient des projets structurants, généralement de façon ponctuelle.

Parmi les initiatives soutenues, on retrouve la création de dix places pour poupons dans un CPE d'Hydro-Québec, l'installation de bornes de recharge électrique ainsi que le financement d'une formation de mi-carrière destinée aux employés de l'entreprise.

JOHANNE LAPERRIÈRE et
FRANCE GUILLEMETTE

TÉLÉTRAVAIL : DES CONSTATS SE DÉGAGENT

En avril 2022, une Politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel de la fonction publique entrain en vigueur. Le Conseil du trésor y privilégiait le modèle hybride combinant le travail en présence et le travail à distance. Ce mode a aussi été retenu, comme chacun sait, par Hydro-Québec d'où notre intérêt pour le

rapport produit en février 2025 par le Secrétariat du Conseil du trésor, sur la base notamment du projet de recherche du CIRANO, dressant un bilan des deux premières années de la mise en œuvre de cette Politique-cadre et fournissant une analyse des tendances générales en matière de télétravail ⁽¹⁾.

Ce bilan s'appuie sur une revue de la littérature et un étalonnage des pratiques en matière de télétravail, ainsi que sur des sondages, consultations et analyses de données administratives. Six aspects ont été documentés soit la performance du personnel, l'attraction de la fonction publique, l'expérience-employé, la santé et sécurité, la mise en œuvre et les économies. Nous nous pencherons donc sur les principaux constats de ce bilan pour chacun de ces six aspects.

Performance du personnel

Dans les études consultées, il appert que le mode hybride aurait un impact neutre ou légèrement positif sur la productivité. Elles révèlent également une certaine difficulté pour les gestionnaires à évaluer le travail à distance. Les sondages nous apprennent que 62 % des employés jugent être plus efficaces en télétravail, 59 % réalisent plus d'heures et 55 % estiment effectuer un travail de meilleure qualité. Alors que 58 % des cadres jugent que l'impact du télétravail est neutre sur la performance de leurs employés, une proportion de 27 % d'entre eux considère tout de même qu'il améliore leur efficacité.

Attraction de la fonction publique

Les études ont tendance à démontrer que les employés accordent une valeur au télétravail. Les consultations menées placent d'ailleurs le mode hybride au 4^e rang parmi les éléments qui pourraient inciter une personne à choisir la fonction publique après les salaires et avantages sociaux, la sécurité d'emploi et la conciliation travail-vie personnelle.

Expérience-employé

Le mode hybride est un facteur important de mobilisation et de fidélisation des employés et facilite l'équilibre travail-vie personnelle. Toutefois, une attention doit être portée au sentiment d'appartenance, à la communication et au développement des connaissances particulièrement en contexte de travail intensif à distance. Le sondage mené auprès du personnel indique que 78 % d'entre eux estiment que le modèle hybride influence de façon positive leur expérience globale en emploi et 44 %, qu'il contribue à leur mobilisation. 22 % des cadres croient que le télétravail nuit à la motivation de leurs employés.

Santé et sécurité

Plusieurs études associent le télétravail à une baisse du stress et des absences chez les employés. Ainsi une légère réduction de l'absentéisme a pu être constatée. Reste à savoir si celle-ci se confirmera à plus long terme.

Mise en œuvre

Si les hauts dirigeants semblent plutôt satisfaits de la Politique-cadre, la grande majorité suggère tout de même l'ajout d'accommodements pour des situations particulières, comme pour un employé proche aidant. Alors que chez les employés, 63 % souhaitent augmenter le seuil maximal de télétravail à 4 ou 5 jours par semaine, 55 % des cadres appuient plutôt les 3 jours de télétravail, voire une diminution à 2 jours par semaine. Une baisse qui s'est d'ailleurs concrétisée, puisque depuis la fin de janvier 2026, les employés de la fonction publique québécoise doivent maintenant travailler minimalement 3 jours en présentiel.

Économies

Une réduction annuelle de 120 M\$ des dépenses courantes est constatée et des projets de réaménagement des espaces administratifs seront

graduellement planifiés en vue de générer des économies additionnelles.

Il est fort à parier que plusieurs des constats dégagés dans ce bilan pourraient s'appliquer au modèle hybride des employés d'Hydro-Québec. Quant à la prétendue baisse de productivité qu'y voient certains gestionnaires, Diane-Gabrielle Tremblay, professeur titulaire à l'Université TELUQ et titulaire de la Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de la société du savoir, qui s'intéresse depuis plus de 25 ans au télétravail, rappelait récemment que la résistance au télétravail vient des gestionnaires qui peinent à s'adapter et qui préfèrent encore « voir » leurs employés, alors que d'autres ont réussi à développer une gestion par objectifs ⁽²⁾.

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

(1) Dostie, B., & Peignier, I. (2025). Impact de la Politique-cadre en matière de télétravail sur les perceptions des employés et des cadres au sein de la fonction publique québécoise (2025RP-03, Rapports de projets, CIRANO.)
<https://doi.org/10.54932/CPGL8315>

(2) La Presse, Dossier Télétravail, La baisse de productivité est un mythe, Nathalie Collard, 22 février 2026.



Notez-le
à votre
agenda!

Date : **22 avril 2026**

Heure : 17 h 00

Lieu : Centre multifonctionnel de Boucherville

On vous y attend !

Ce journal est publié quatre fois l'an et payé par le SPSP, 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

Rédaction
Johanne Laperrière,
conseillère syndicale

Collaboration spéciale
France Guillemette

Graphisme
Guylaine 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 SPSP et ses officiers.



Dépôt légal
Bibliothèque nationale
du Québec 2026



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