

L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

**ACTIF OU
RETRAITÉ,
INGÉNIEURS
SANS
FRONTIÈRES
A BESOIN
DE VOUS!**

L'Irequois a rencontré
MM. Kutuka et
Bellemare, respecti-
vement directeur
général et président du
conseil d'administration
de ISFQ.

www.isfq.qc.ca

INGÉNIEURS SANS FRONTIÈRES QUÉBEC... TRAVAILLER POUR LE MONDE

Créé en 1994, **Ingénieurs sans frontières Québec** est un OSBL dont les actions visent à soutenir et accompagner les communautés défavorisées dans la réalisation de projets d'ingénierie de petite envergure à échelle locale. Toutefois, c'est en 2006, comme nous l'explique M. Bellemare, que l'organisme prend véritablement son envol en se structurant davantage. Après une analyse des forces et faiblesses de l'organisme, la décision est prise de créer un poste de coordonnateur de programmes. De plus, afin d'accroître sa visibilité, un site Web sera conçu et des tournées de sensibilisation seront organisées avec l'aide du Réseau des ingénieurs du Québec, son princi-

Lorsque survient un événement tragique tel le séisme dévastateur du 12 janvier en Haïti, chacun de nous se demande comment aider. Un don à un organisme reconnu est souvent la meilleure façon, mais ce n'est certes pas la seule. Mettre à profit son expertise peut aussi contribuer à soulager la détresse des plus démunis de la planète. Que vous soyez ingénieur actif ou retraité, *Ingénieurs sans frontières Québec (ISFQ)* accepte tant vos dons que votre implication, à condition toutefois que vous soyez membre de l'Ordre des ingénieurs.

pal partenaire. ISFQ est membre de l'AQOCI, association regroupant 68 organisations québécoises de coopération internationale qui œuvrent, à l'étranger et au Québec, pour un développement durable et humain.

M. Kutuka insiste: «L'ingénieur doit se sentir responsable face à l'humanité. Les infrastructures, tant dans les domaines de l'eau et de l'assainissement, de l'énergie que des nouvelles technologies, étant

la pierre angulaire du développement de toute communauté, le rôle de l'ingénieur est donc capital.» ISFQ compte actuellement près de 300 membres issus d'un bassin potentiel de 58 000 ingénieurs au Québec. C'est donc dire que tous les espoirs sont permis afin d'accroître le nombre de bénévoles.

MISSION EN HAÏTI ET AUTRES PROJETS

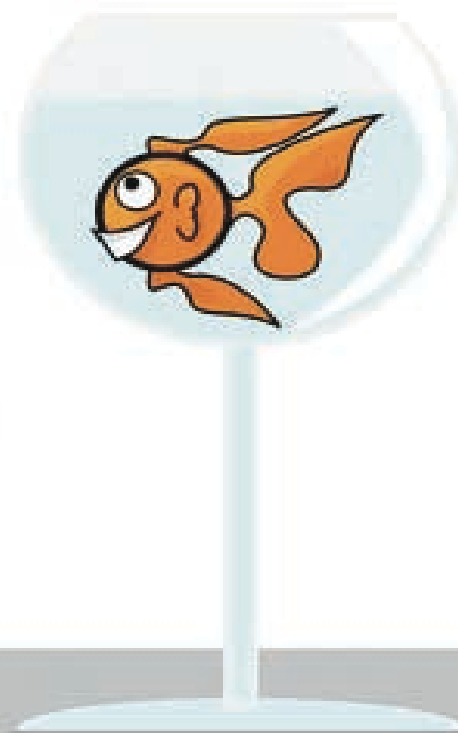
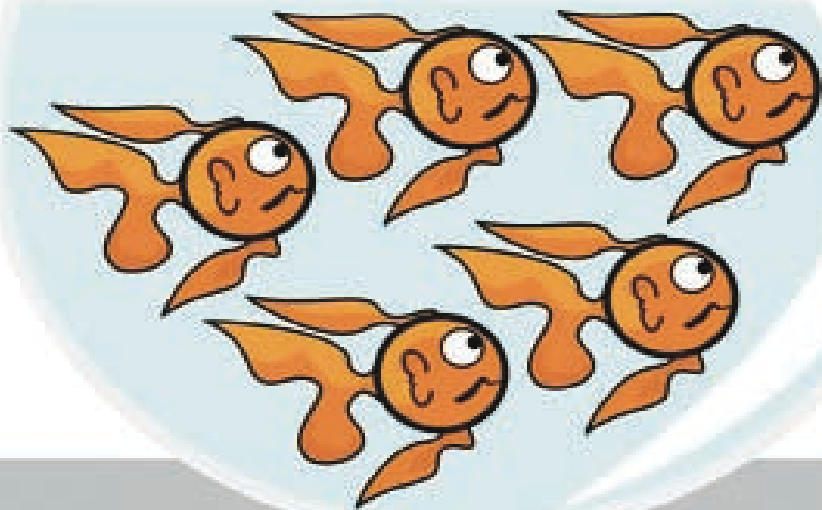
Suite au terrible tremblement de terre

Réservez cette date dans
votre agenda!

**ASSEMBLÉE
GÉNÉRALE DU SPSI
LE 30 MARS**



L'ENVIE AU TRAVAIL



TABOUÉ ET DESTRUCTRICE

Parmi les émotions inhérentes au milieu de travail, il en est une très rarement évoquée, malgré son impact potentiellement destructeur, et c'est l'envie.

Le dictionnaire Le Petit Robert définit l'envie comme un sentiment de désir mêlé d'irritation et de haine qui anime quelqu'un contre la personne qui possède un bien, un avantage qu'il n'a pas. L'envie est donc la conséquence d'une comparaison ressentie par l'envieux envers l'envié. L'individu qui cristallise son envie est celui avec qui la comparaison lui est manifestement défavorable. Ne voulant s'avouer envieux, celui-ci revendique souvent l'égalité, au nom du principe beaucoup plus noble de justice. De même, il est parfois prêt à réduire ses propres gains si cela conduit à priver également la personne enviée.

« Contrairement au pouvoir, qui se joue entre des personnes qui sont dans des positions inégalitaires, l'envie se joue entre pairs, entre personnes qui se ressemblent, qui possèdent de nombreuses caractéristiques communes par rapport auxquelles elles se comparent », écrit Bénédicte Vidaillet dans un article paru dans la revue *Gestion* sur le sujet¹.

Bien que ce sentiment puisse être ressenti par tout individu, le système de gestion peut provoquer l'envie en organisant la comparaison, en mettant en évidence les différences et en valorisant certains plutôt que d'autres. Dans l'organisation, l'envie va donc pouvoir se développer chaque fois que le rapport à l'autre est à l'œuvre. Cela conduit, explique Bénédicte Vidaillet, à regarder en particulier tout ce qui, dans l'entreprise, touche à la place et à la valeur respectives.

Parmi les pratiques de gestion des ressources humaines susceptibles d'attiser l'envie, on retrouvera donc celles qui risquent de remettre en question les places et valeurs respectives des individus. Le recrutement, la promotion, l'évaluation de la performance peuvent favoriser l'envie. De même, tout changement organisationnel au cours duquel la structure, les processus et modes de fonctionnement évoluent plus ou moins radicalement, déclenche sa charge d'émotions

parmi lesquelles figure l'envie.

Les moments où les ressources organisationnelles sont distribuées et réparties suscitent également le développement de l'envie. Il peut s'agir de ressources financières tel un budget à répartir, de ressources liées à un projet (clients, informations, emplois ou moyens), de ressources symboliques comme un titre ou une distinction. Les gens qui obtiennent plus peuvent être perçus comme ceux qui ont une place privilégiée ou une valeur plus grande pour l'entreprise que ceux qui obtiennent moins.

L'envie peut avoir des effets néfastes pour l'organisation. La conséquence la plus courante et peut-être la plus dangereuse est qu'elle détruit les liens, qui se trouvent au fondement même de l'organisation. Sans compter qu'elle peut également s'accompagner de comportements agressifs ou générer des attitudes dépressives.

1. L'Envie au travail, Bénédicte Vidaillet, *Gestion* - volume 33 / numéro 2 - Été 2008

LA FORCE DU NOMBRE

Vers la fin de l'année 2007, le SPSI décidait de changer d'institution bancaire et confiait ses actifs à la Caisse d'économie Desjardins des employés d'Hydro-Québec. Madame Sylvie Soulard, directrice générale, vous invite à en faire autant et à opter vous aussi pour la Caisse Hydro.

POURQUOI CHOISIR LA CAISSE HYDRO?

D'abord parce qu'elle est administrée par les employés d'Hydro pour les employés d'Hydro et leur famille. Les membres qui composent le conseil d'administration sont des employés actifs ou retraités de la société d'État. «C'est un privilège pour les employés d'Hydro que d'avoir leur institution bancaire, d'avoir droit de parole et de pouvoir s'impliquer concrètement quant aux orientations de la Caisse», souligne Sylvie Soulard.

QU'EST-CE QUE LA CAISSE HYDRO A À OFFRIR?

En plus d'offrir des taux et une gamme de produits concurrentiels, Sylvie Soulard insiste: « Ce qui importe pour nous, c'est d'adapter nos produits à notre clientèle. On veut se démarquer par nos services conseils. » Elle mentionne que des groupes de discussion sont menés avec des employés d'Hydro afin de mieux cerner leurs besoins et tenter d'y répondre le plus adéquatement possible. Elle ajoute que la Caisse s'est donnée pour mission pour l'horizon 2010-2012 d'offrir un service encore plus personnalisé. Ses conseillers, précise-t-elle, peuvent se

rendre à domicile et vous guider pour l'achat d'une nouvelle propriété. Ils sont en mesure également de vous accompagner afin de trouver des solutions efficaces en cas de coup dur. De plus, comme ils connaissent parfaitement le fond de pension d'Hydro, ils sont à même de bien vous aider à planifier votre retraite. Des services de support en matière de succession sont aussi offerts.

CONFÉRENCE OU 5 À 7?

La Caisse peut également organiser sur demande une conférence ou un 5 à 7 sur un sujet d'intérêt pour des employés d'Hydro. À titre d'exemples, Sylvie Soulard indique que des activités portant sur l'analyse technique, la fiscalité, les fonds éthiques ou l'accession à la retraite ont déjà été offertes. Alors si un sujet particulier vous intéresse, n'hésitez pas à nous en faire part et nous pourrions adresser une requête en ce sens à Madame Soulard.

LA FORCE DU NOMBRE

La Caisse compte actuellement près de 8500 adhérents provenant de différentes régions du Québec. Compte tenu du bassin potentiel que constitue l'entreprise Hydro-Québec,

il est permis d'espérer que ce nombre ira en grandissant. Sylvie Soulard tient à rappeler que : « Plus vous serez nombreux à joindre la Caisse, plus vous bénéficierez d'avantages considérables et adaptés. »

Pour plus de détails, consultez le site : www.caissehydro.com

JL



Desjardins
Caisse d'économie Hydro

qui a frappé l'île antillaise, ISFQ tente d'organiser une mission pour venir en aide à la population locale en participant aux efforts de reconstruction. L'objectif poursuivi par ISFQ s'inscrit dans une perspective à long terme contrairement aux actions d'urgence qui ont cours présentement dans ce pays durement touché. Il a, à cet effet, lancé un appel à la générosité sur son site Internet. M. Kutuka nous signale qu'un de leurs coopérants était déjà présent sur le terrain lors du séisme et leur a fourni des informations sur l'état de la situation. Car ISFQ avait, entre autres projets, celui de réaliser à l'école de Montrouis en Haïti un système d'approvisionnement en eau et d'implanter une source d'énergie afin d'améliorer les conditions de vie des élèves. ISFQ a pu compter sur l'appui financier d'Hydro-Québec pour ce projet.

Les demandes d'assistance technique adressées à ISFQ peuvent provenir des communautés locales ou d'organismes membres de l'AQOCI. À titre d'exemple, ISFQ s'apprête à

initier un projet d'énergies renouvelables dans une autre région du globe, soit celle de l'Union Économique et Monétaire Ouest Africaine. Le projet consiste à un transfert des expertises techniques en matière d'implantation et de maintenance des énergies renouvelables, et à assurer leur expansion. Les bailleurs de fonds de ce projet sont le Ministère des relations internationales et Hydro-Québec.

LES TROIS F

La survie du mouvement ISFQ réside dans **les trois F**, comme nous le résume M. Bellemare: «La **Force de travail** constituée essentiellement des ingénieurs membres, les **Fonds** provenant des entreprises partenaires, des levées de fonds et autres soirées bénéfiques et la **Façon de faire** les projets, c'est-à-dire comment on les articule, on les structure.»

ISFQ sollicite votre apport à la solidarité internationale et tient à vous rappeler que vous détenez les compétences et le savoir-faire pour contribuer à améliorer les conditions de vie de milliers de gens dans le monde. Que ce soit pour une mission de quelques semaines ou une implication locale, les besoins des pays en développement sont nombreux et vous pouvez faire une différence.

JOHANNE LAPERRIÈRE
GEORGES GABA



LES TROIS
F

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
<http://www.spsi.qc.ca>

Comité de rédaction
Johanne Laperrière, conseillère syndicale
Georges Gaba, chercheur

Design graphique
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 SPSI et ses officiers.



Dépôt légal
Bibliothèque nationale
du Québec 2010



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.

L'envie ..>>>

Quand elle est manifestement présente dans une unité ou une équipe, elle peut même conduire au départ de certains membres du fait d'une ambiance générale de travail dégradée, voire malsaine. Le climat d'insatisfaction, les tensions relationnelles, le travail d'équipe difficile ou

les médisances générés par l'envie ont sans aucun doute un impact négatif sur la performance du groupe. C'est pourquoi le rôle du gestionnaire est important afin d'empêcher que l'envie se développe et ne devienne toxique. Entre autres comportements que peut adopter un gestionnaire qui souhaite ne pas renforcer l'envie dans son équipe,

figure celui de donner à toutes les personnes qu'il encadre le sentiment d'être respectées, de sentir que leur travail est apprécié et reconnu à sa juste valeur. Faire en sorte également que les mécanismes de comparaison ne s'installent entre les membres de son unité et s'abstenir de glorifier certains membres de l'équipe au détriment des autres.

Car, comme nous le rappelle Bénédicte Vidaillet, «le problème de l'envie dans le contexte professionnel n'est pas qu'elle apparaît mais qu'elle y reste, qu'elle ne peut être éliminée, transformée ou dépassée.»

JOHANNE LAPERRIÈRE
Conseillère syndicale