

L'IREQ Quois

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de L'IREQ

L'IREQ et la performance technologique d'HQ

DE LA DIFFÉRENCE ENTRE CROYANCES ET FAITS, ET DE LEUR EFFET SUR LA CLARTÉ DE LA VISION

La question que tout IREQUOIS, permanent, temporaire, contractuel, nouveau ou ancien, se pose aujourd'hui, c'est combien de temps l'IREQ pourra-t-elle survivre? Cela se compte-t-il en années ou en mois? Et pourquoi?

Quand Thierry Vandal, un de nos clients, affirme devant les régisseurs que les études théoriques, en vase clos, ne sont pas utiles, est-il nécessaire de trouver d'autres preuves de l'inculture scientifique de la ligne hiérarchique à Hydro-Québec? Ceci causant cela...

L'IREQ a été inauguré le 29 septembre 1970. L'investigateur fondateur de l'IREQ est le Dr Lionel Boulet.

Le Dr Boulet a su convaincre les commissaires d'Hydro-Québec de l'époque de l'utilité de créer l'IREQ. Les raisons sont multiples mais en voici les principales.

Une des principales raisons de fonder l'IREQ fut de mettre à profit le savoir-faire des québécois et des hydro-québécois et de développer ici au QUÉBEC, une expertise mondiale dans le domaine de la production, du transport, et de la distribution de l'électricité.

Une autre raison était qu'Hydro-Québec n'avait pas le personnel, ni les bâtiments, ni les équipements pour vérifier ce que les fournisseurs livraient à HYDRO-QUÉBEC. Le Dr Boulet fut un visionnaire en fondant l'IREQ. À cette époque HYDRO-QUÉBEC était à la recherche d'équipements qui se devaient d'être les plus adéquats et les plus performants pour équiper les lignes de la Baie James. Par exemple, les isolateurs à 735 kVols

n'avaient pas encore été choisis et aucune vérification et certification autres que celles du fournisseur n'étaient faites à cette époque. On installait ce que l'on nous livrait. Avant que l'IREQ soit fondée, HYDRO-QUÉBEC n'avait aucun moyen de vérifier la qualité du produit et des équipements livrés. HYDRO-QUÉBEC se devait donc de faire un acte de foi et se fier aux spécifications et à la bonne parole des fournisseurs.

Je veux ici citer un exemple. C'est l'IREQ qui, suite à des essais intensifs sur divers types d'isolateurs, a produit un rapport autour de 1976. L'IREQ a recommandé pour les lignes de la Baie James, l'utilisation des isolateurs de verre de la firme CERAVER. Les isolateurs en porcelaine qui étaient fabriqués ici à Laprairie (la SGF était actionnaire) ne rencontraient pas les normes fixées par HYDRO-QUÉBEC. Les tests effectués à l'IREQ l'ont prouvé. Politiquement parlant, comme la firme de Laprairie fabriquait un produit québécois, il a quand même fallu en installer.

La conclusion est qu'aujourd'hui et à fort coût \$\$\$\$\$\$\$\$, il faut enlever les isolateurs en porcelaine fabriqués et « politiquement » installés et il faut les remplacer par des isolateurs en verre de la firme CERAVER.

Il y en a plusieurs autres, mais deux autres exemples de réalisations faites par l'IREQ méritent qu'on les cite. Le développement fait à l'IREQ de l'entretoise HQ et le développement de l'amortisseur HQ pour les câbles de garde. Ces deux développements ont été réalisés grâce à la collaboration étroite entre les personnes du siège social d'Hydro-Québec et les personnes de l'IREQ impliquées dans ces deux gros projets. Deux produits québécois de grande qualité, adaptés à notre climat et aux besoins d'HQ sont aujourd'hui produits chez nous par des gens de chez nous.

Si la soif de notre gouvernement actuel est de faire des ponctions monétaires \$\$\$\$\$\$\$\$, au point de mettre en péril l'existence d'un jouay aussi précieux et québécois que l'IREQ, il y a vraiment de quoi s'inquiéter. Les hôpitaux n'ont pas été construits parce qu'il y a des docteurs(es), mais bien parce qu'il y du monde qui sont malades et qui ont besoin de soins et de docteurs(es).

Si l'IREQ existe et que le Dr Lionel Boulet l'a fondé, ce n'est pas parce qu'il y a des chercheurs(res), des ingénieurs(res), des techniciens(nes), des électriciens(es), des mécaniciens(es), du personnel de bureau et de soutien qui viennent y travailler. Si l'IREQ existe c'est qu'elle a répondu et répond encore à un besoin d'HYDRO-QUÉBEC, dans un domaine de haute technicité et d'une complexité qui prend des années et des années à construire, à acquérir et à parfaire. Il faut aussi faire évoluer la technique et la suivre.

En conclusion, il faut que, dans la rationalisation du gouvernement actuel, HYDRO-
suivre l'IREQ...>>>

Qui harcèle ?

Entre 1998 et 2002, la Commission des lésions professionnelles a accordé des indemnités à 56 victimes de harcèlement psychologique. En voici les responsables :

Nombre de cas	Les responsables
1	Subalterne hiérarchique et tiers
4	Tiers
7	Collègues et supérieur hiérarchique
8	Collègues
36	Supérieur hiérarchique

Source : La Presse, 31 mai 2004



Un nouveau droit a été introduit l'an dernier dans la Loi sur les normes du travail. Entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004, ces nouvelles dispositions confèrent à tout salarié, syndiqué ou non et de tous les niveaux de la hiérarchie organisationnelle, le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur a donc le devoir de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, de prendre les mesures appropriées pour la faire cesser (art.81.19 LNT). L'engagement de *Tolérance Zéro*¹ et la toute nouvelle règle de gestion pour un *environnement de travail sain exempt de discrimination, de harcèlement et de violence* adoptée par Hydro-Québec le 31 mai dernier sont des moyens mis de l'avant par l'entreprise pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique.

Harcèlement psychologique un nouveau droit

La définition du harcèlement psychologique retenue par le législateur est : « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste ». À noter qu'une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle a entraîné un effet nocif continu pour le salarié (art.81.18 LNT).

Selon le *Guide de sensibilisation à l'intention des employeurs et des salariés* produit par la Commission des normes du travail², pour que le harcèlement psychologique soit établi, les quatre éléments de la définition doivent être présents et démontrés.

Ces quatre éléments sont :

- > **une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition ou de gravité;**
- > **un caractère hostile ou non désiré;**
- > **une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique;**
- > **un milieu de travail néfaste.**

Pour établir s'il s'agit de harcèlement psychologique, ce n'est pas l'intention de nuire ou non de la personne présumée harcelante qui sera considérée, mais plutôt les effets de sa conduite sur la personne visée. L'accent est donc mis sur la perception de la personne qui s'estime victime. La personne harcelante peut être un supérieur, un collègue de travail, un subalterne, un client ou un tiers. Le fait que la personne harcelante puisse être un collègue de travail soulève d'ailleurs certaines questions quant au devoir de représentation syndicale. Le syndicat doit-il représenter un membre accusé de harcèlement ? Les participants au colloque organisé par l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec, le 9 mars dernier, étaient d'avis que la réponse à cette question se trouve dans le sérieux et la rigueur de l'enquête que mènera le syndicat afin de décider s'il représentera ou non ce membre.

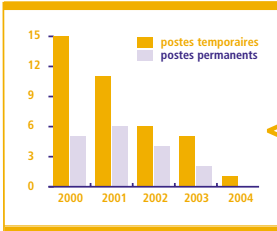
Parmi les questions à se poser pour déterminer si une conduite constitue du harcèlement psychologique, la commission suggère entre autres celles-ci : les comportements identifiés causent-ils de l'humiliation et de l'embarras à la personne qui les subit ? Une personne raisonnable considérerait-elle cette conduite offensante ? Mais cette dernière question en soulève une autre : qu'est-ce qu'une personne raisonnable ? Dans son guide, la commission suggère qu'une personne raisonnable est « une personne bien informée de toutes les circonstances et se trouvant dans la même situation que celle vécue par le salarié qui se dit victime de harcèlement et qui conclurait elle aussi que la conduite est vexatoire ».

L'employé syndiqué qui se croit victime de harcèlement doit réagir et dénoncer cette situation le plus tôt possible en informant son supérieur immédiat, ou un représentant de la Direction, qui devra agir avec célérité selon la politique de traitement des plaintes en vigueur à Hydro-Québec. Le salarié devra également aviser le syndicat qui le conseillera sur les démarches à entreprendre pour corriger la situation.

Même si, de l'avis de tous, la prévention et l'intervention précoce sont les meilleurs moyens pour contrer le phénomène, il est essentiel de connaître les mécanismes de réparation dans l'éventualité où une telle situation se produit. De façon générale, l'employeur a l'obligation de protéger la santé, la sécurité et la dignité de ses salariés. Ce devoir figure à l'article 2087 du Code civil du Québec, aux articles 4 et 46 de la Charte des droits et libertés de la personne, ainsi qu'à l'article 12 de Loi sur la santé et sécurité du travail. Les recours découlant de ces dispositions existent toujours mais sont plus ou moins adaptés aux cas de harcèlement psychologique, car trop souvent parcelaires. Mais, depuis le 1^{er} juin dernier, les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant le harcèlement psychologique s'accompagnent d'un recours spécifique.

1 http://rh.hydro.qc.ca/qualite/tol_zero/affharc.pdf

2 Pour consulter le guide de sensibilisation : www.cnt.gouv.qc.ca/fr/harcelement/harcelement.htm



Si la tendance se maintient...

◀ Avis de poste vacant affichés à l'IREQ et au LTE

Voilà qui se passe de commentaires, si ce n'est que l'effet de cette tendance se trouve amplifié par les départs à la retraite qui sont en croissance. Avec un tel déficit d'innovation annoncé, il faudrait peut-être que le chancelier de l'Université de Montréal parle au PDG d'Hydro-Québec afin de rassurer les étudiants aux grades supérieurs en science et technologie.



>>> L'IREQ...

QUÉBEC conserve à tout prix son joyau qui est l'IREQ.

L'IREQ restera gravé à toujours comme « l'Institut de Recherche en Électricité du Québec » dans la mémoire et dans le cœur de la majorité des Québécoises et Québécois, et surtout dans le cœur de celles et ceux qui ont eu l'opportunité d'y travailler et d'y mettre à profit leur savoir, et d'y consacrer une partie de leur vie.

Il faut à tout prix garder ce joyau qu'est l'IREQ en tant que lieu et qu'institution. Sa privatisation n'aboutirait qu'à l'éclatement d'une équipe de recherche qui est en pleine vitesse de croisière et qui prend des années et des années à construire et à structurer.

Lorsque l'on prend une police d'assurance accidents ou autres, c'est au cas où... L'IREQ est beaucoup plus qu'une police d'assurance. Nous savons tous qu'il y a eu à l'IREQ de grandes réalisations techniques. Juste cela est bien plus qu'une police d'assurance. Je suis convaincu que sans l'IREQ, Hydro-Québec ne serait pas ce qu'elle est devenue aujourd'hui et il est primordial que l'IREQ existe encore pour plusieurs années. Il y a encore beaucoup à réaliser, et il faut que le savoir-faire se transfère de génération en génération.

Bien humblement. D'une personne qui a passé plus de trente ans à travailler avec amour et passion à l'IREQ, pour Hydro-Québec.

DORIEN MAROIS
Technicien

**N'HÉSITEZ PAS
À FAIRE CONNAÎTRE
VOS OPINIONS...**

Contactez le SPSI à
secretariat@spsi.qc.ca



>> harcèlement

Comme ces nouvelles dispositions de la loi sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective (art. 81.20 LNT), l'employé syndiqué s'estimant victime de harcèlement devra procéder selon les recours prévus à la convention, c'est-à-dire par voie de grief. Cependant, le délai pour déposer un grief dénonçant une situation de harcèlement diffère de celui défini pour les autres cas litigieux. Il devra être logé dans un délai maximal de 90 jours suivant la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique dont se plaint le salarié (art. 123.7 LNT). Le grief pourra ensuite être soumis à un arbitre, lequel a juridiction pour interpréter les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail. L'arbitre dispose de pouvoirs discrétionnaires étendus qui lui permettent, en présence d'un cas de harcèlement, d'ordonner à l'employeur de réintégrer un salarié, de modifier son dossier disciplinaire, de lui verser une indemnité pour salaire perdu, des dommages et intérêts punitifs et moraux, une compensation monétaire pour perte d'emploi, voire même de financer le soutien psychologique requis par le salarié (123.15 LNT).

Les situations de harcèlement psychologique peuvent entraîner des conséquences importantes tant pour les victimes, les personnes harcelantes, les employés qui en sont témoins que pour l'employeur. Prendre les moyens pour tenter d'éradiquer, à la source, les conditions et conduites pouvant mener au harcèlement psychologique s'impose donc comme étant l'objectif à poursuivre de l'intérêt de tous. Rompre le silence et dénoncer toute forme de harcèlement psychologique en sont la suite logique.

JOHANNE LAPERRIÈRE
Conseillère syndicale

Ce journal est publié quatre fois l'an et payé par le SPSI, 210, boul. Montarville, bureau 3014, Boucherville, (Qc) J4B 6T3
téléphone : (450) 449-9630
télécopieur : (450) 449-9631
courriel : secretariat@spsi.qc.ca
<http://www.spsi.qc.ca>

DESIGN GRAPHIQUE
Guylaine Hardy Design

IMPRESSION
Imprimerie Daniel Boulet inc.

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 2004



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

Une nouvelle génération de leaders ...

Aujourd'hui, le monde du travail semble être caractérisé par la course à la performance, des échéanciers serrés, la pression, la quête de profit. Il semble que pour être un bon leader, il faut être le plus fort, mais est-ce vraiment de cette façon que devront se définir les valeurs du leader de demain ? La réponse est NON.

Tout d'abord, voici quelques-unes des caractéristiques qui, à mon avis, ne définissent pas un vrai leader. Ces caractéristiques sont souvent associées à **quelqu'un qui a plus tendance à être réactif, qu'à agir** :

- Aveuglé par les problèmes dans une situation;
- Veut éviter le blâme à tout prix;
- A peur des risques et des défis majeurs;
- A peu d'estime de lui-même et des autres;
- Stressé.

Voici maintenant des caractéristiques que je considère comme étant plus intéressantes. Je dois avouer que j'ai beaucoup de plaisir, à titre d'employé, à servir un leader ayant ces caractéristiques. Ces dernières seraient associées à **quelqu'un qui aime agir au lieu de simplement réagir** :

- Ouvert au changement;
- Sait construire sur ses succès et ses forces;
- Prend la responsabilité de ses actions;
- Pense toujours en terme de nouvelles possibilités;
- A une paix intérieure;
- Est orienté vers le futur, tout en sachant se préoccuper des choses présentes;
- A une estime de lui-même et des autres.

Le vrai leader est plutôt responsable, humble et généreux. Il sait être lui-même. Il sait reconnaître autant ses faiblesses que ses forces, de même que celles de son personnel. Les qualités que l'on peut demander pour un leader peuvent être diverses et même contradictoires. (...) Une chose est certaine, le leader doit savoir faire plus que juste réagir jour par jour. Le vrai leader sait mettre les autres en valeur et les placer au premier plan. Aujourd'hui, être le plus fort n'est donc plus une question de hiérarchie, mais plutôt de synergie entre les membres d'une équipe ou d'un groupe au travail. Tout individu mérite d'être traité comme une personne et non seulement comme une ressource. Ces personnes ont des forces, des faiblesses, mais aussi des

rêves et des valeurs. Dans une équipe, chaque personne doit travailler en s'appuyant sur ses propres talents et procurer un sens au travail tout en ayant un réel sentiment de liberté. Un leader doit savoir que même les faibles peuvent avoir leur place dans un groupe, du moment que le cœur est à l'ouvrage. Pour illustrer ceci, considérons par exemple le film intitulé : « Le Seigneur des Anneaux ». Rappelons-nous comment ce fut des petits Hobbits qui finalement ont été les piliers de la victoire lors de la guerre contre le cruel Sauron.

Un chef est d'abord et avant tout un serviteur. Il ne se soucie pas de lui-même, il ne cherche pas à donner des ordres, à mener les gens à la baguette, à insister pour que les choses se fassent à sa manière. Sa préoccupation principale est de combler les besoins des autres. En fait, s'il ne porte pas dans son cœur les intérêts des autres, il n'est pas prêt à se sacrifier. Si les désirs des autres ne sont pas plus importants que les siens, il n'est pas qualifié pour être un chef.

Le vrai chef s'associe avec ceux qu'il dirige. Un leader doit prendre plaisir à être parmi les siens. Un bon leader sait s'associer aux siens de façon continue. Il ne dirige pas en donnant des coups de téléphone ou en communiquant avec eux par télécopieur ou courrier électronique ou en leur rendant visite à l'occasion. Il faut vraiment qu'il soit en mesure de passer de longues périodes de temps avec son monde. (...)

Être un chef c'est aussi savoir instruire avec soin selon les besoins. L'instruction peut être formelle ou informelle selon les situations. Il doit être un exemple et un modèle. Le bon leader doit savoir gagner le respect et rendre son entourage désireux de se soumettre à son autorité et à sa direction.

Un vrai leader sait prendre des décisions et déléguer aussi à des personnes responsables. En donnant des responsabilités, il doit savoir aussi donner des directives claires, concises et précises, de sorte que tout le monde sache ce que le leader attend d'eux et que ces derniers puissent définir clairement comment accomplir leurs tâches. Être un chef n'implique pas de porter toute la responsabilité et exécuter le travail. Cela signifie plutôt qu'il veille à ce que le travail s'accomplisse et que chacun sache quoi faire et que chacun sache qui fait quoi. En revanche, il est vital de laisser la place à l'initiative et la créativité des personnes, être sensible à leurs craintes, à leurs interrogations, et à leur état d'esprit et leur état émotif et physique. Il faut savoir offrir un cadre de base pour exécuter le travail, mais ce cadre doit offrir une grande part de liberté d'action.

Qu'y a-t-il de plus à dire ? Il y a le bon leader et il y a le mauvais leader. Il y a celui qui a constamment les mêmes mots dans la bouche. Des mots tels que : échéanciers, coûts, ressources, profit, performance, réaction, rentabilité, veulent certainement décrire des réalités auxquelles toute entreprise doit faire face. Cependant, ces mots sont sans âme et n'ont pratiquement plus de valeur tellement ils ne véhiculent que des banalités que tout le monde connaît. À dire vrai, j'ai du plaisir à travailler avec le leader qui est moral, qui est visionnaire et qui sait être humble et généreux de sa personne. Chez de telles personnes, on a plus de chance d'entendre de leur bouche des mots tels que : personnes (au lieu de ressources), action (au lieu de réaction), pour le futur (au lieu de pour hier). Un leader qui sait dire à ceux qui le servent : « mon équipe ».

Être leader, ce n'est pas une question d'être le plus fin, mais plutôt une question de rôle et de position, avec les responsabilités qui viennent avec.

RAYNALD LABRECQUE
Chercheur

PPP

comme dans propre, propre, propre

Gênante, cette surdité caractérisée des dirigeants énergétiques actuels du Québec devant le rejet très clair, par une forte majorité de Québécois, du projet Le Suroît.

Le problème doit provenir de ces slogans publicitaires accrocheurs qu'HQ a fixés dans l'imaginaire québécois il y a 40 ans. Ces propagandes ont agi comme un mantra patrimonial qui, sans diminuer l'appétit énergétique des québécois, les empêchent de saisir les bienfaits de la réingénierie du secteur électrique au Québec. Comment briser le mythe de la vie en rose chez les québécois et les éveiller aux plaisirs de celle en bleu? C'est ce à quoi s'est attelé le président de HQ-Production devant le ban de la Régie de l'énergie le 7 mai dernier (R-3526-2004, Régie de l'énergie). Il a parlé développement durable et sécurité énergétique en insistant sur le rôle de la filière Turbine à gaz à Cycle Combiné et son projet emblématique, le Suroît-1, tout en ayant l'air de ne rien comprendre à la gestion combinée des filières éoliennes et hydrauliques. Ah, la propagande, ça vous fait de ces plis dans le cerveau.

Ce ne fut pas par défaut de maîtriser les ressorts de la casuistique, dont Pascal, inventeur de la broquette, de la calculette et de la presse hydraulique décrivait les confondants mécanismes il y a quelquel 350 ans, mais le message de Thierry a, encore une fois, fait rire. Dans cette audience sur la sécurité énergétique, il nous a peu appris sur le coût de revient des alternatives énergétiques car HQ-P n'a pas fini ses devoirs (de fait, on ne sait pas s'il y a des devoirs à faire car il a affirmé que dans ce domaine, les études théoriques en vase clos ne sont pas utiles!); il n'a pas profité de l'occasion non plus pour rappeler pourquoi l'ampleur des réservoirs et la flexibilité de gestion de ses turbines hydrauliques font l'envie de tous les gestionnaires de réseaux d'électricité du monde. Quant à savoir pourquoi le Suroît produisait des kWh meilleurs que les kWh éoliens, et bien voici : premièrement, c'est la faute des allemands, parce que l'éolien, comme les BMW, y est trop cher et deuxièmement, puisque Hydro-Québec privilégie d'abord et avant tout l'hydraulique, il faut d'abord et premièrement faire Le Suroît, par mesure d'exception, afin de « reconstruire notre marge de manœuvre » et s'il reste des sous s'acheter la BMW.

Que les abonnés se rassurent, HQ appuiera l'industrie de la rose à Beauharnois en échange des crédits environnementaux que procurera la combustion du gaz. Mon moment préféré fut celui où M. Vandal, tel Don Quichotte, vola (si je peux me permettre) au secours des bernaches du grand Nord, leur donnant l'assurance que, lui vivant, leurs corridors migratoires ne seraient partagés qu'avec les fusils à chevrotine des autochtones; qu'il vente ou non à déplorer les oies là-bas, peu lui en chaut; il n'y aura pas de génocide aviaire dans le Nord, bêtard ! Les agressives pales d'éoliennes ne passeront pas sans l'accord des « talismans » trappeurs, car le respect des communautés locales, c'est sacré. D'ailleurs, les mouches nordiques sont la preuve qu'il n'y a même pas de vent au Nord. Tout cela l'ayant entraîné loin de la trail, il a tenté de retrouver le Nord en affirmant sa volonté de devenir leader dans l'équilibre de la production éolienne, et cela, sans investir un sou : un rendement infini sur un investissement nul; le nirvana de l'investisseur. Avait-il craqué? Une herbe chamannique avait-elle été mise dans sa tisane par le talisman? Mais de quoi diable parlait-il?

Inscrite pour la postérité dans plus de 500 pages de transcription, ce fut une performance digne des grands soirs ! Fallait-il parler de la hausse de température dans la région environnant le Suroît pendant l'année, et/ou des poissons barbotant en aval du Suroît et qui, en toutes saisons bénéficieraient d'un environnement plus chaud grâce à une commandite d'HQ et de la générosité du gouvernement albertain? On regrettera

tout de même que l'expression « marge de manœuvre », soumise à des contorsions puissantes et répétées tout au long de cette héroïque prestation de deux jours, se retrouve dans un coma profond, qui la rendra sans doute inutilisable pour les commissions parlementaires qui suivront.

Vous connaissez l'histoire du pèlerin en route pour Saint-Jacques de Compostelle et qui est pressé d'arriver. Il croise un paysan et lui demande le chemin le plus court. Le vieux l'examine, voit sa robe de bure; il lui demande :

- « Vous êtes jésuite vous... »
- « Oui, mon frère » répond le saint homme
- « Quand même je vous le dirais, vous ne trouveriez jamais... » dit le vieux (en haussant les épaules)
- « Et puis-je savoir pourquoi? mon brave... » demande (irrité) le jésuite
- « ben euh ... c'est tout droit... » dit le vieux en continuant son chemin.

Le pèlerin c'est Québec et Saint-Jacques de Compostelle c'est la politique énergétique québécoise basée sur les principes du développement durable. Et voilà M. Charest étourdi par la tempête, enfargé dans le Suroît-1, son ministre mal en point, ses généraux qui inspirent la méfiance, et tous ces paysans autour qui crient « c'est tout droit, ô roi ! ».

Ce qui est vraiment porteur d'espoir démocratique, c'est que M. Vandal a reconnu durant les discussions que « l'Actionnaire, le gouvernement, c'est l'ensemble des Québécois ». Et, aussi Monsanto, mégacorporation globale, qui traite devant les cris des agriculteurs et des citoyens. En effet, comment Hydro-Québec Production, monopole public dont le gouvernement est le fiduciaire au nom des québécois, pourrait-il rester sourd à ce que ses actionnaires demandent?

Pensons **1)** à la politique de l'énergie du Québec basée sur les principes du développement durable, **2)** aux pronostics de diminution des volumes et des hausses de prix d'approvisionnement des énergies fossiles auxquelles feront face les prochaines générations, et **3)** à l'immense gisement de ressources renouvelables du territoire québécois que nos dirigeants s'ingénient à ignorer.

Vraiment, je dirais même plus, de plus en plus gênant, cette surdité. Car pour qu'une société reste économiquement saine, l'énergie, disponible à long terme, à moindre coût et la plus propre possible doit être privilégiée. C'est capital et stratégique. L'éolien et l'efficacité énergétique gagnent sur ces trois fronts.

Un leadership ferme vers un développement énergétique en mode PPP: Propre, Propre, Propre, voilà où on veut aller. Entendez-vous le mantra, M. Charest ?

BERNARD SAULNIER
Chercheur

Forum populaire Kyoto



Les organismes membres de la coalition Québec-Vert-Kyoto ont organisé, **le 29 mai dernier à Montréal, le Forum populaire Kyoto**. Au menu: marche, kiosques d'exposition, ateliers-conférences et animation visant à mobiliser et sensibiliser la population aux problématiques environnementales de la planète et à l'importance de la mise en œuvre du protocole de Kyoto. **Des membres du SP51 y ont agi comme bénévoles afin de renseigner le public sur divers thèmes tels l'efficacité énergétique, l'énergie éolienne et le projet moteur-roue.**

Les organisateurs de l'événement invitent la population québécoise à dire NON aux projets d'énergie thermique non renouvelables, au gaspillage de l'énergie et des ressources, de même qu'à l'exploration gazière et pétrolière dans le fleuve Saint-Laurent et à dire OUI au financement adéquat du transport en commun, à un contrôle plus strict de la pollution des véhicules automobiles, aux économies d'énergie et au développement rapide de l'énergie éolienne au Québec.

J.L.



audiences...

"La fin des audiences publiques de la Régie de l'énergie sur le projet du Suroît aura permis de constater que sur les 50 mémoires présentés, seulement deux soutiennent de façon impérative le projet de centrale thermique d'Hydro."

Le Soleil, édition du 26 mai 2004, p. C3

Serait-il dur de la feuille?

Photo tirée de l'hebdo Voir, édition du 18 au 24 mars 2004, p.8.

