

# L'IREQ

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de L'IREQ

LA DERNIÈRE FLAMBÉE DES COÛTS DU PÉTROLE NOUS RAPPELLE BRUTALEMENT QUE LA CROISSANCE CONSTANTE DE LA DEMANDE ÉNERGÉTIQUE EST IMPOSSIBLE DANS UN MONDE FINI. ELLE N'EST PAS, POUR UTILISER DES MOTS EN VOGUE, NI SOUTENABLE, NI DURABLE.

## LA STRATÉGIE ÉNERGÉTIQUE DU QUÉBEC EN PERSPECTIVE



Selon la très sérieuse agence internationale de l'énergie, chaque être humain consomme en moyenne près de 1,7 tonne-équivalent pétrole annuellement soit 24 fois son propre poids.

À ce rythme, certains experts prédisent encore pour 40 années de pétrole et 60 années de gaz naturel. Toutefois, dans ce domaine à forte sensibilité, le torchon brûle entre, d'une part, les optimistes (surtout économistes) qui mettent leur foi dans la technologie et la croissance éternelle et, d'autre part, les pessimistes (surtout géologues à la retraite) qui attirent l'attention sur la déplétion des ressources. Car il faut le dire, comme l'a souligné Jean Laherrère de l'ASPO (Association for the study of peak oil and gas), publier des données est un acte politique. Cela dépend de l'image que l'auteur veut donner : riche devant l'actionnaire ou pauvre devant le fisc. L'auteur joue d'abord sur la fourchette d'incertitude pour choisir la valeur qui lui convient pour les réserves, ensuite sur l'ambiguïté des définitions des termes.

Mais laissons là les querelles d'experts. Ce qui nous importe c'est la certitude que nos réserves vont s'épuiser, que le pic du pétrole ait lieu en 2010 ou 2015. Dans ce contexte de ressources raréfiées, le Québec comme bien d'autres pays fait appel à ses citoyens pour consommer l'énergie modérément, pour faire de plus en plus appel à des sources d'énergie renouvelables et pour innover. Je vois déjà le sourire de satisfaction de certains d'entre nous pour qui innover est synonyme de R&D.

Analysons froidement la place que la nouvelle stratégie énergétique réserve à l'innovation technologique. En hydroélectricité, l'innovation est centrée sur la méthodologie pas sur la technologie.

En éolien, l'intégration au réseau et le couplage éolien-

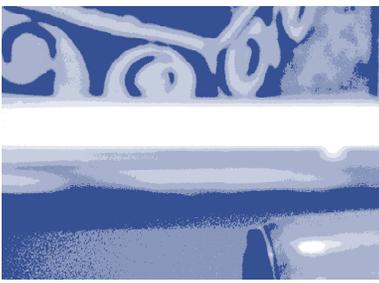
diesel exigeront certes notre participation active.

Le LTE sera sûrement fortement sollicité lorsqu'il faudra porter la cible d'économies d'énergie de 4,1 TWh à l'horizon 2010 à 8,0 TWh d'ici 2015. Il aura fort à faire pour supporter l'entreprise dans sa proposition d'une nouvelle structure tarifaire.

Le nouveau plan d'aide aux nouvelles technologies énergétiques dont l'objectif de 10 millions proviendra d'une partie du prélèvement sur toutes les formes d'énergie laisse perplexe : qui choisira les projets et autorisera les dépenses. Serons-nous à l'abri des groupes de pression aux idéaux divers et divergents.

Quant à l'appui au bio-éthanol, à la géothermie, au solaire et à la production décentralisée, nous ne pouvons qu'y souscrire en espérant que les moyens ne seront pas distribués à dose homéopathique étant donné l'énormité des besoins et les fonds, hélas, toujours trop limités. Notons que les pays qui ont bien réussi dans le domaine des énergies renouvelables ont souvent un secteur de prédilection : l'éolien pour le Danemark et l'Allemagne, le solaire pour le Japon, les biocarburants pour le Brésil et nous-mêmes, n'avons-nous pas concentré nos efforts sur l'hydroélectricité pour nous tailler une réputation internationale?

En somme, le gouvernement a forgé une stratégie bien sage en ligne avec tous les pays soucieux de leur développement et de leur environnement. Reste à espérer que les actions vont suivre la rhétorique. Car selon les statistiques de l'agence internationale de l'énergie, à l'exception du Japon, les investissements en R&D des pays de l'OCDE ne parviennent pas à revenir au niveau des années qui ont suivi les premières crises pétrolières. Prenons nos voisins du sud par exemple, malgré le fait que leur gouvernement ait déclaré dans une politique



# Entretien avec M. Saheb

Mercredi, 3 mai, 13h58. Nous montons au 16<sup>ème</sup> étage du 1000 Sherbrooke Ouest à Montréal rencontrer M. Élie Saheb, vice-président exécutif du nouveau groupe Technologie d'Hydro-Québec. La réceptionniste nous conduit à son bureau. Échange de poignées de main avec M. Saheb et Mme Johanne Gauthier, conseillère Communications qui, apprend-on, sera présente tout au long de l'entrevue.

**M. Saheb, avant d'arriver à votre vision des défis qui attendent les chercheurs, nous aimerions savoir ce que représente pour vous le métier de chercheur?**

Le métier de chercheur, c'est un métier primordial dans l'ensemble des activités d'Hydro-Québec. Quand on regarde la mission d'Hydro, outre de produire, transporter et distribuer l'électricité, c'est de s'assurer d'être à la fine pointe de la technologie et d'utiliser la recherche pour assurer sa pérennité et son développement.

**Quelle est votre vision en ce qui concerne les défis de la recherche à Hydro à court, moyen et long terme?**

Dans le court et moyen terme, c'est nécessaire d'avoir des applications, sinon on brasse de l'eau. Je ne vois pas comment dans de telles situations, on peut dire laisser nous faire ce qu'on veut. C'est révolu l'époque du bon vieux temps doré où on faisait ce qu'on voulait. Je ne le vois pas sous cet angle-là. Il faut entretenir des dialogues entre les parties. C'est simple et nécessaire qu'on puisse répondre à des besoins réels dans le court et le moyen terme. Dans le long terme, c'est une décision stratégique.

**De quels moyens disposez-vous pour aider les chercheurs quand vient le moment d'implantation des projets?**

Les plateformes sont au plus haut niveau, ce n'est pas un ingénieur qui décide quoi faire. C'est Yves Filion. Si ça arrive à la phase 3 et 4, ça va s'implanter. Un des objectifs du comité de direction, c'est de vérifier comment ça se fait que telle ou telle chose n'a pas été implantée et aller rendre compte à la direction pourquoi ça retarde. C'est un processus de responsabilisation des deux côtés. Yves Filion et moi, nous sommes présents sur ces plateformes, c'est un processus consensuel. Le bras technologique qui parle au bras opérationnel pour

voir c'est quoi la meilleure chose pour l'entreprise. Ce n'est pas un processus où on dicte quoi faire. Il y a une collaboration voire une implication de part et d'autre. Ce sont des discussions professionnelles correctes qui se font. On est obligé de travailler sur des projets d'innovation, sur des besoins réels. Il n'y a pas d'autre sortie.

**Si on descend à notre quotidien de chercheur, si l'ingénieur dit non à l'implantation, le chercheur semble démuni.**

À ce moment-là, il faudra vraiment utiliser la direction du groupe et parler au chef de service pour nous ramener ce genre de problème en ce qui concerne la plateforme pour que je puisse intervenir, pour que les autres puissent intervenir, qu'on puisse s'asseoir autour d'une table et en discuter. Il y a un climat de confiance très intéressant, les gens discutent pour trouver une solution. C'est une très belle opportunité. Ceci étant dit, maintenant s'il y a un blocage quelque part, on peut faire monter le problème à la surface et aller frapper à la bonne porte pour pouvoir vendre son idée.

**Parlant de la recherche stratégique ou du long terme, est-on sûr d'avoir le contrôle?**

Le long terme, il n'y a aucun problème. Il y a certaines personnes qui font des remises en question sur ce point, mais on va toujours faire le long terme. Donc le budget stratégique est là et continuera à être là.

**Parlons budget: qu'en est-il actuellement de l'IREQ et de son avenir?**

Il y a eu des diminutions certes, mais j'appellerai ça plutôt une augmentation de l'efficacité. Le «output» du point de vue valeur des projets pour l'entreprise a augmenté et ça a coûté moins cher. Donc au global, on a été plus performant, et c'est à saluer. Maintenant, concernant les budgets, il n'y a

pas d'intention de faire des coupures, mais essayer de faire plus avec moins, pas dans le sens de diminution.

On n'a pas non plus l'intention de faire des augmentations importantes dans les budgets. Mais faire les choses mieux, être plus efficace. Par exemple, nous avons des domaines moins critiques et d'autres plus critiques. On va faire les efforts nécessaires pour essayer de recycler le monde. Et moi, aussi longtemps qu'il y aura des gens capables de produire de la valeur, on est capable de justifier les budgets. Pour le long terme, le budget ne va pas augmenter. La seule chance d'augmenter le budget, c'est dans le moyen terme parce que dans le moyen terme, ce n'est pas un budget fixe. C'est un budget basé sur des projets approuvés. Aussi longtemps qu'on est en train de créer de la valeur et qu'on arrive à apporter des projets pour lesquels les divisions trouvent leur intérêt, ce budget va non seulement subsister, mais augmenter.

Ces quatre dernières années, il y a eu un problème de gel des charges. Ce qui arrive dans toutes les compagnies, chaque fois qu'il y a un problème de budget, la première chose qu'on coupe, c'est la R&D parce que ça ne rapporte rien dans l'année. C'est fini en 2006, le gel de charges, donc la pression qui gravite dans les divisions pour ne pas mettre de l'argent en R&D parce que ça ne rapporte que dans cinq ans, n'est plus là. Et aussi longtemps qu'on arrive avec de bonnes idées, de bonnes propositions de projets qui nous fassent progresser, je ne vois pas quelqu'un qui va dire, ça suffit pour la R&D.

Ça va dépendre beaucoup des efforts que nous allons mettre pour y arriver et c'est l'une des choses que j'ai donné comme objectifs aux gestionnaires de produire beaucoup d'étapes 1. C'est comme si ça a tari un peu la source des projets. Le profil d'âge (étapes 1, 2, 3, 4 et 5) n'est plus bon. Il y a beaucoup trop de 3, 4, 5 et pas assez de 1 et 2. On n'est pas en train d'alimenter la machine.

**Beaucoup de chercheurs partent à la retraite et ne sont pas remplacés. Est-ce toujours au nom de l'efficacité?**

Une des choses qu'on a clairement identifiées dans la convention collective, c'est la possibilité d'embaucher des chercheurs et de pouvoir travailler avec eux, de voir s'ils ont la capacité de faire ce qu'ils doivent faire. C'est à travers le système de temporariat que nous pourrions le faire. Il n'y aura pas de décroissance dans le rang des chercheurs.

Je préfère qu'on se donne le temps quand on embauche un temporaire, premièrement pour voir sa performance, et deuxièmement, pour s'assurer de la continuité du projet jusqu'à la phase trois. C'est à partir de là que les gens peuvent se permanentiser facilement. Il n'y a pas de pression pour diminuer le nombre de chercheurs.

**Le temporariat est-il devenu un parcours**

**obligé pour un jeune chercheur pour travailler à l'IREQ?**

Un nouveau gradué doit être temporaire avant de devenir permanent. Parce que, dire qu'un nouveau gradué peut faire un chercheur automatiquement, je trouve que c'est un peu audacieux de leur part. Il faut d'abord voir s'il a le calibre d'être chercheur. C'est un peu plus compliqué que d'être un ingénieur. On a besoin d'une période plus longue que les six mois de probation pour savoir si une personne peut être un bon chercheur ou pas.

Une personne senior peut être embauchée facilement comme chercheur permanent sans passer par le temporariat parce qu'elle a déjà fait ses preuves. Nous en avons embauché quelques-uns comme ça. Mais pour les nouveaux gradués, c'est-à-dire la relève scolaire (les 25 - 26 ans), le temporariat reste un parcours obligé avant de se permanentiser. Il faut qu'ils fassent leurs preuves.

**Dans ses meilleures années, l'IREQ était plus impliqué dans la vie académique: quelle est votre vision de l'IREQ comme moteur de recherche dans la société québécoise?**

Il faut absolument travailler avec les universités. C'est une des choses sur lesquelles je travaille actuellement. Jusqu'à présent, on donnait de l'argent aux universités comme aide sociale voire des dons. Je suis actuellement en train de négocier avec l'entreprise pour qu'une bonne partie des dons soit consentie à la recherche, non pas pour remplacer l'IREQ, mais pour travailler avec l'IREQ sur des projets de recherche qui nous permettent d'élargir la partie stratégique. Donc, la partie des dons qui va se transformer en chaires de recherche va augmenter d'une façon importante pour permettre de faire des recherches. Par exemple, avec Mc Gill, on est en train de parler d'une super chaire sur l'éolien. J'essaie aussi que Concordia travaille de concert avec le LTE.

**Si l'université doit être impliquée dans l'IREQ à travers les chaires, l'IREQ est de moins en moins impliqué dans les universités. Même les portes ouvertes ne se font plus. Comment motiver l'étudiant à venir à l'IREQ?**

Vous apportez un point sensible, et je veux voir comment aborder ça. Essayez de poser la question aux gens de l'université qui rencontrent les étudiants pour savoir leur opinion de l'IREQ. J'avoue n'avoir jamais posé de questions sur ce point parce que je ne voyais pas un problème. Dans mon idée à moi, un centre de recherche de ce calibre doit être facile à vendre. Ça me surprend, mais si c'est la réalité, on va s'assurer de la changer.

**Si vous êtes finissant à l'université, quelles sont les arguments qui vous pousseraient aujourd'hui à choisir l'IREQ**

**plutôt qu'une carrière d'ingénieur à Hydro-Québec?**

Le travail à l'IREQ est beaucoup plus intéressant parce que le domaine est beaucoup plus stimulant que le domaine opérationnel. Moi, ça m'exciterait beaucoup plus. J'imagine que quelqu'un qui veut faire du travail en dehors des sentiers battus, qui veut élargir ses horizons et surtout travailler vraiment sur des nouvelles choses chaque quatre, cinq ans, sur de nouveaux défis, de nouveaux projets. Tu apportes plus de toi, c'est un grand atout. Devenir un ingénieur, ça implique d'être dans l'opérationnel.

**Nul n'ignore que la planète est entrée dans une ère de manque d'énergie avec les nouveaux partenaires comme la Chine. Est-ce que l'IREQ peut déborder de son cadre pour essayer de voir plus large que sa mission première?**

À part travailler fort sur l'efficacité énergétique, je ne vois pas comment essayer de développer de nouvelles sources d'énergie, c'est trop coûteux pour nous. On n'a pas assez de ressources pour faire ça. On va disperser nos ressources à vouloir le faire. Je préfère que la partie stratégique soit le moteur qui va nous propulser encore une fois dans notre métier de base. A moins d'avoir quelqu'un qui ait une idée formidable. C'est tellement gros pour essayer de changer de domaine. Prenons n'importe quel domaine; par exemple, l'hydrogène, on l'a essayé, on est trop petit pour le faire. Même chose pour la fusion. Quant à l'efficacité énergétique, on a la force de frappe pour changer les choses. En ce qui concerne l'hydrogène, le biogaz, la pile à combustible, l'éolien, on ne peut résoudre ces problèmes à l'échelle mondiale. Ce sont des milliards de dollars qui se dépensent dans ces domaines. D'autres compagnies, comme GE Vestas, réalisent de belles performances en ce qui concerne l'énergie éolienne.

**Uranos, c'est à côté de vous, beaucoup de chercheurs y sont impliqués. Que pensez-vous de ce projet?**

Ça, c'est un projet très important, même si c'est du long terme. Mais là on peut faire quelque chose parce qu'on va prendre une chose qui se passe un peu partout dans le monde, penser quel va être son impact sur nous afin de pouvoir mieux concevoir nos barrages, nos installations, et prévoir qu'est-ce qui va nous arriver dans cinq, dix, quinze, vingt ans à cause des changements climatiques. Ça, c'est super nécessaire. C'est un très bel exemple de regrouper les forces vives du Québec, à savoir l'université, le gouvernement. Si on peut trouver des projets moteurs comme ça, il n'y aura pas de problème.

**Est-ce qu'il y a un plan directeur prévu pour l'IREQ? Il y a des plans stratégiques pour l'entreprise. Y en a-t-il un spécifique à l'IREQ?**

UNE DÉCISION RENDUE PAR LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC, LE 7 FÉVRIER 2006, DANS UNE CAUSE OPPOSANT LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE TECHNIQUES PROFESSIONNELLES ET DE BUREAU D'HYDRO-QUÉBEC, SECTION LOCALE 2000, ET HYDRO-QUÉBEC NOUS PERMET DE MIEUX CERNER LA PORTÉE DE L'OBLIGATION D'ACCOMMODEREMENT DE L'EMPLOYEUR VIS-À-VIS UN EMPLOYÉ ATTEINT D'UNE INCAPACITÉ PHYSIQUE OU MENTALE.



L'obligation d'accommodement est un principe qui a été développé au fil des ans par les tribunaux. Cette obligation découle de l'interdiction de discriminer en emploi en raison des motifs prohibés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. Un de ces motifs est le handicap, notion interprétée de façon fort large par les tribunaux. L'obligation d'accommodement impose à l'employeur, en collaboration avec l'employé concerné et le syndicat, **la recherche d'une solution acceptable pour tous permettant d'assurer le maintien au travail de l'employé sans pour autant créer une contrainte excessive à l'employeur.** Un accommodement qui compromettrait l'exploitation de l'entreprise, entraînerait des dépenses supplémentaires importantes, générerait des pertes de revenus significatives, ou comporterait un risque sérieux pour la sécurité des autres employés pourrait, par exemple, justifier l'existence d'une contrainte excessive pour l'employeur.

Dans le cas présent, les parties s'entendaient sur le fait que l'employée, qui occupait un poste de commis à Hydro-Québec, souffrait d'un handicap, soit d'un trouble de la personnalité occasionnant des épisodes dépressifs et des périodes d'absence parfois prolongées. Elle a connu, de 1994 à 2001, un taux d'absentéisme élevé variant entre 52 et 225 jours d'absence par année. Il appert que son problème d'assiduité était lié en partie aux difficultés qu'elle rencontrait dans son milieu de travail. En juillet 2001, Hydro-Québec décide de procéder à son congédiement administratif en concluant à son incapacité actuelle et dans un avenir prévisible de s'acquitter de sa charge de travail. L'entreprise s'appuie notamment sur les rapports de deux psychiatres selon lesquels il est peu probable que la situation de cette employée change et qu'elle puisse fournir une prestation de travail

soutenue dans un avenir rapproché. La salariée soumet un grief contestant son congédiement et dénonce le fait qu'Hydro-Québec n'ait pas assumé son obligation d'accommodement à son égard.

L'arbitre qui entend le grief le rejette en invoquant que le seul accommodement envisageable serait de fournir à cette employée, sur une base récurrente, un nouvel environnement de travail, un nouveau supérieur immédiat ainsi que des nouveaux collègues de travail, ce qui constituerait une contrainte excessive pour Hydro-Québec. Le syndicat représentant la plaignante dépose une requête en révision judiciaire devant la Cour supérieure, laquelle souscrit aux arguments de l'arbitre et rejette la demande de révision. Le syndicat ne lâche pas prise pour autant. Il s'adresse à la Cour d'appel et obtient, cette fois, gain de cause. La Cour d'appel renverse la décision de la Cour supérieure et annule celle de l'arbitre qui, selon elle, ont conclu à tort qu'Hydro-Québec ne pouvait fournir aucune mesure d'accommodement sans subir une contrainte excessive. Le juge Hilton écrit : « [...] peut-on affirmer qu'Hydro-Québec [...] a fait la preuve qu'elle avait envisagé toutes les mesures d'accommodement raisonnablement possibles au moment de congédier Mme L...? J'estime que la réponse à cette question est négative. » Il poursuit : « À mon avis, l'arbitre et la juge de première instance ont procédé à une analyse incomplète des expertises présentées en preuve. » À ce propos, soulignons que selon l'avis de trois experts, dont un des psychiatres mentionnés précédemment, une solution administrative pourrait être apportée au conflit de travail vécu par cette employée. Tenter de trouver une solution raisonnable, tant pour l'employée que pour les parties, n'est-ce pas là l'essence même de l'obligation

d'accommodement? Il ressort également des rapports des psychiatres sur lesquels Hydro-Québec s'est basée pour procéder au congédiement qu'un retour progressif au travail fut pourtant suggéré. À cet effet, le juge précise : « [...] que le retour progressif au travail [...], ou un horaire de travail à temps partiel seraient des mesures d'accommodement possibles. Le fait qu'Hydro-Québec n'ait pas pour le moment d'employé à temps partiel n'a aucune pertinence. Il faut plutôt se demander si le retour progressif au travail de Mme L... ou un horaire particulier à temps partiel ou une autre mesure sur laquelle les parties peuvent s'entendre impose à Hydro-Québec une contrainte excessive, seule limite à l'obligation d'accommodement. » Une organisation de la taille d'Hydro-Québec aurait certainement pu tenter d'aménager un poste et un horaire de travail qui conviennent mieux à la situation de la plaignante, d'autant plus que les tribunaux ont interprété largement le devoir et la capacité de l'employeur d'adapter le milieu de travail en particulier depuis la « décision Meiorin » de la Cour suprême du Canada en 1999<sup>2</sup>.

La Cour d'appel conclue ainsi : « L'obligation d'accommodement impose à l'employeur d'être proactif et innovateur, c'est-à-dire qu'il doit poser des gestes concrets d'accommodement, ou alors démontrer que ses tentatives sont vaines et que toute autre solution, laquelle doit être identifiée, lui imposerait un fardeau excessif. Il ne suffit pas d'affirmer qu'il n'y a pas d'autres solutions, encore faut-il en faire la démonstration. » Aux yeux des juges de la Cour d'appel, Hydro-Québec n'a pas su faire la preuve qu'il n'existait pas d'autres solutions que le congédiement administratif de cette employée.

Un coup de fil passé au président de la section locale 2000 m'a cependant appris qu'une demande de pourvoi en Cour suprême a été logée par Hydro-Québec visant à faire casser ce jugement. Une histoire à suivre...

**JOHANNE LAPERRIÈRE**  
Conseillère syndicale

2. British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU

**«L'un des problèmes les plus fondamentaux et les plus sérieux en matière de gestion des cas d'invalidité est la propension des cadres hiérarchiques à ne pas tenir compte des conseils et instructions des gestionnaires en ressources humaines et des conseillers en santé au travail, en particulier en ce qui a trait à l'adaptation du travail. [...] Nous n'insisterons jamais assez sur le fait qu'il est primordial que la haute direction s'engage envers l'adaptation du travail, de façon à ce que les cadres de niveaux inférieurs comprennent qu'il s'agit d'une obligation véritable. Ce message doit être diffusé dans l'ensemble de l'organisation [...] elle montre sa bonne foi à l'égard de l'adaptation du travail [...] elle respectera la loi et elle montre surtout qu'elle respecte les besoins et la dignité des personnes pour lesquelles l'adaptation du milieu de travail est véritablement nécessaire.»**

**[...] il est primordial que la haute direction s'engage envers l'adaptation du travail, de façon à ce que les cadres de niveaux inférieurs comprennent qu'il s'agit d'une obligation véritable.**

Extrait tiré de la Revue Effectif, Vol.9 No2, Avril/Mai 2006, *Invalidité: droits du travailleur, obligations de l'employeur*, p.43

Pas vraiment, qu'une unité essaie de faire un plan stratégique ça va être découragé. C'est assez difficile d'avoir cinq plans stratégiques dans une même entreprise. Il peut y avoir cinq chapitres dans un même plan, mais pas un plan stratégique pour chaque unité parce qu'on demande à chaque unité sa contribution au plan stratégique de l'entreprise. Donc on présente les axes et on vous demande qu'est-ce que vous allez faire et on dit comment on va contribuer. C'est pour éviter que chaque division fasse un plan de ce qu'elle veut faire. Toutes les divisions font partie d'une seule entreprise qu'est l'Hydro-Québec.

**Depuis que vous êtes là, quelle est votre impression générale sur l'IREQ ?**

Écoutez, 700 millions de retombées, c'est formidable. Malheureusement, ce ne sont pas tous les chercheurs qui embarquent. Il y a quelques éléments qui devraient faire un peu plus d'efforts, pour embarquer dans le bateau.

**Vous venez de dire 700 millions de retombées, je trouve ça plus positif que ce qui ressortait du discours de monsieur Vandal à la Chambre de commerce de Montréal, le 4 avril, où l'IREQ et ses filiales affichaient une perte de 220 millions.**

C'est une erreur de formulation. Actuellement sur le plan comptable, on a 700 millions de retombées.

**GEORGES GABA, chercheur et JOHANNE LAPERRIÈRE**

énergétique approuvé en 2005 que la R&D en énergie est une priorité nationale, le budget fédéral consacré à ce domaine en 2005 a diminué de 11 % par rapport à 2004 (D. Kammen et al, Issues in Science and Technology, fall 2005).

Henri Gobard avait écrit qu'il fallait choisir entre « ceux qui veulent compter leur or et ceux qui veulent compter leur rêve ». Faisons le pari que nous pouvons à la fois compter (conter) notre or et nos rêves. Et comme nous savons d'expérience que nous aurons besoin d'or quand viendra le temps de réaliser nos rêves, assurons-nous d'avoir de quoi compter (conter).

Chercheurs, à vos cellules grises !

**MY DUNG HANDFIELD**  
*Chercheuse*

## STRATÉGIE ÉNERGÉTIQUE DU QUÉBEC

# Orientations et priorités d'action

### faits saillants<sup>1</sup>

**1 Relancer et accélérer le développement du patrimoine hydroélectrique**

- Mettre en œuvre 4500 MW de nouveaux projets d'ici les 5 prochaines années
- Accroître les exportations d'électricité, une fois les besoins du Québec comblés

**2 Développer l'énergie éolienne, filière d'avenir**

- Mener à bien les deux appels d'offres lancés par Hydro-Québec totalisant 3000 MW
- Lancer un appel d'offre supplémentaire de 500 MW réservés aux régions et aux autochtones

**3 Utiliser l'énergie de façon plus efficace**

- Porter la cible d'efficacité énergétique d'Hydro-Québec de 4,1TWh à l'horizon 2010, à 8,0 TWh à l'horizon 2015
- Hydro-Québec devra proposer à la Régie de l'énergie une nouvelle structure tarifaire

**4 Innover en énergie**

- Développer une filière québécoise des carburants renouvelables (éthanol et biodiesel)
- Soutenir la géothermie et l'énergie solaire

**5 Consolider et diversifier les approvisionnements en pétrole et gaz naturel**

- Mettre en valeur les ressources pétrolières et gazières du golfe et de l'estuaire du Saint-Laurent
- Diversifier les approvisionnements en gaz naturel par des terminaux méthaniers

**6 Moderniser le cadre législatif et réglementaire**

- Mieux prendre en compte le développement durable lors de l'analyse des projets énergétiques
- La Régie de l'énergie devra surveiller l'application des normes de fiabilité du transport d'électricité

1. Vous pouvez consulter le document L'Énergie pour construire le Québec de demain en version pdf à l'adresse suivante: [www.mrnf.gouv.qc.ca/energie/strategie/index.jsp](http://www.mrnf.gouv.qc.ca/energie/strategie/index.jsp)

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

**COMITÉ DE RÉDACTION**  
Georges Gaba, chercheur  
My Dung Handfield, chercheuse  
Johanne Laperrière, conseillère syndicale

**DESIGN GRAPHIQUE**  
Guyline 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 SPSSI et ses officiers.

**Pour un plus grand rayonnement**

La version intégrale de ce bulletin, format « pdf », se retrouve sur le site Web du SPSSI sous la rubrique « L'IREQUOIS » figurant en marge.



Dépôt légal  
Bibliothèque nationale  
du Québec 2006