

L'IREQ LOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

JEAN LEMAY, 50 ANS DE CARRIÈRE

Chercheur dans l'unité Simulation et évolution des réseaux du CRHQ, Jean Lemay célèbre cette année 50 ans de carrière. Il a généreusement accepté de répondre à nos questions.



Quel poste occupiez-vous lors de votre embauche à l'IREQ ?

On pourrait dire en Informatique. Dans les années 1970, l'IREQ avait acquis un nouvel ordinateur hybride. Le calcul des solutions sur cette machine se faisait avec des amplificateurs analogiques contrôlés par un petit ordinateur numérique de 16 kilo-octets. Tout était mis à l'échelle, car il ne fallait jamais saturer les amplis. La programmation se faisait par câblage sur un panneau branchable. On étudiait les surtensions sur les lignes à 735kV. L'acquisition du pire cas se faisait par une photo polaroid de l'image sur un écran d'oscilloscope.

Travaillez-vous toujours dans ce même domaine aujourd'hui ?

J'ai gradué en génie physique en 1970. En 1979, l'IREQ m'a envoyé chez General Electric à Schenectady pour un cours de 8 mois pour parfaire mes connaissances sur les réseaux électriques utilisés par les services publics d'électricité communément appelé

Power System dans la communauté scientifique. Depuis ce temps mon domaine d'intérêt est toujours resté le *Power System*.

À mon retour en 1980, on a développé un simulateur de réseau hybride à l'IREQ pour faire des études exhaustives pour Hydro-Québec. Ce simulateur a été utilisé pendant 35 ans à l'IREQ. Les générateurs, lignes, transfos, inductances et charges étaient représentés par des composantes analogiques branchées ensemble par des jeux de barres. Des modules électroniques représentaient les disjoncteurs, sondes de tension, sondes de courant, valves, résistances négatives, etc.

Ce simulateur était ce qui se faisait de mieux à l'époque. Les Japonais et les Chinois ont fait l'acquisition de ce simulateur à plusieurs reprises. J'ai fait plus de dix voyages au Japon et en Chine pour les installations et la formation des ingénieurs.

Maintenant, que les ordinateurs sont rendus très rapides, les simulations en temps réel du réseau d'Hydro-Québec se font numériquement sur les répliques des équipements du réseau.

Qu'est-ce qui vous a motivé et vous motive encore à rester fidèle à l'entreprise après toutes ces années ?

Le réseau d'Hydro-Québec est en constante évolution. C'est toujours aussi excitant de participer à son amélioration en faisant des études et en concevant de nouveaux modèles.

Vous est-il arrivé d'éprouver de la lassitude à un moment de votre carrière ?

Honnêtement, jamais. J'ai toujours participé à des projets très captivants.

Souvent, lors d'études avec des clients externes, ils nous demandaient si nous étions payés pour effectuer notre travail. Le simulateur était notre jouet.

Avez-vous déjà été tenté d'aller vers un autre emploi ailleurs qu'à Hydro-Québec ?

On m'a déjà offert des emplois ailleurs, mais après réflexion j'ai préféré continuer de travailler à l'IREQ. J'en suis très content et je n'en ai aucun regret.

Indépendamment des modes de gestion qui ont changé au fil du temps, qu'est-ce qui demeure important pour vous au niveau de la gestion pour aider les chercheurs à accomplir leur travail ?

Mon intérêt s'est toujours porté vers le travail à faire plutôt que vers les modes de gestion. Le travail sera toujours là, mais les modes de gestion passent.

Estimez-vous avoir toujours eu l'occasion d'apprendre et de développer vos compétences tout au long de votre parcours ?

J'ai toujours été très ouvert à apprendre de nouvelles choses. Et on peut dire qu'en *Power System*, il n'y a pas de limite pour acquérir de nouvelles compétences. C'est un domaine très vaste et excitant qui évolue très rapidement.

Avez-vous l'impression d'agir comme un mentor auprès de plus jeunes chercheurs ?

Quand ils ont un problème avec une simulation et n'arrivent pas à obtenir ce qu'ils veulent comme résultat, ils peuvent alors me consulter.

Quelles sont, d'après vous, les aptitudes que devraient tendre à développer les jeunes scientifiques ?

Je dirais que pour mon unité du moins, l'esprit d'équipe et l'entraide sont, à mon avis, des qualités importantes à développer, de même que l'ouverture d'esprit. La théorie c'est bien, mais il faut aussi être capable de travailler son côté pratique.



... l'esprit d'équipe et l'entraide sont, à mon avis, des qualités importantes à développer, de même que l'ouverture d'esprit. La théorie c'est bien, mais il faut aussi être capable de travailler son côté pratique.



Comment entrevoyez-vous la suite des choses pour vous ?

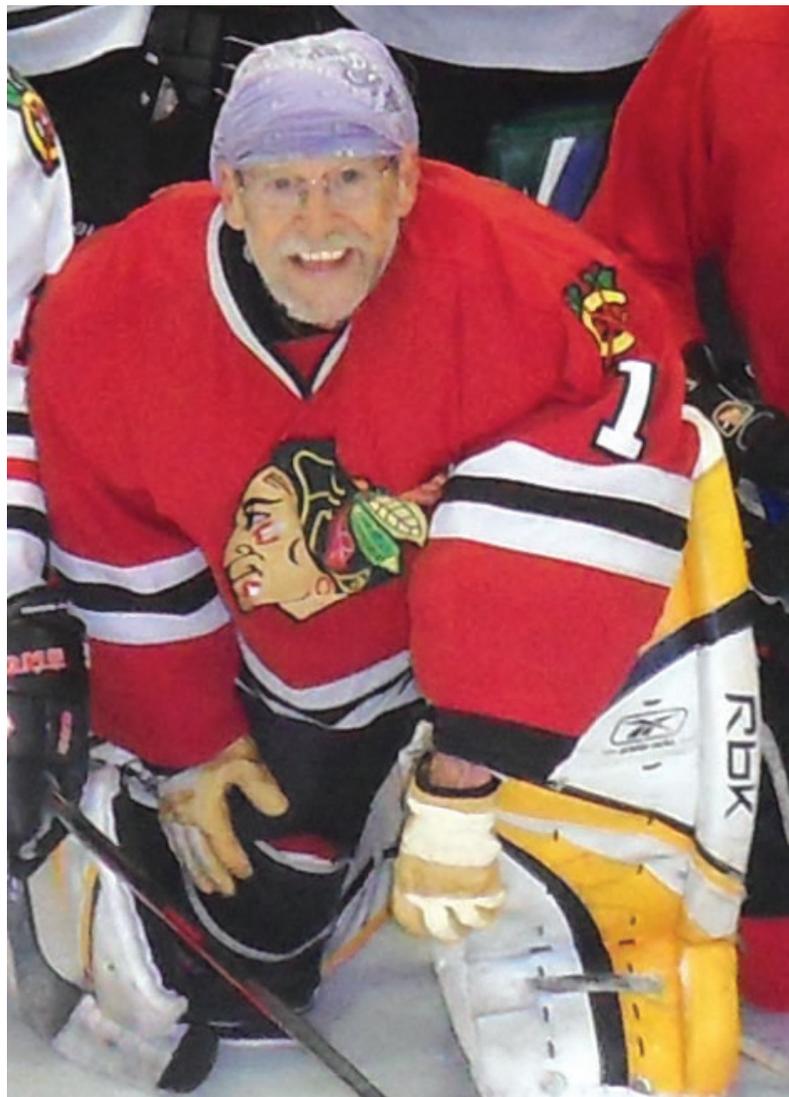
Pour le moment, je sens que ce que je fais comme travail est encore utile pour Hydro-Québec. Dans un an, on verra.

Quel est votre secret pour garder une telle forme ?

Je crois que c'est en partie génétique. Mais, je pense aussi qu'il ne faut pas hésiter à

faire une activité un peu difficile comme le ski de fond, la raquette ou la marche en montagne. J'aime bien aussi la Zumba. J'étais gardien de but au hockey, à raison de deux fois par semaine jusqu'à la pandémie, et je pense y retourner si on a besoin de moi. En somme, vivre simplement, lire un bon roman et ne pas trop s'en faire.

Ces propos ont été recueillis par France Guillemette et Johanne Laperrière



LE CODE DU TRAVAIL SERA-T-IL MODIFIÉ?

En août 2021, le syndicat Unifor, section locale 177, dépose au Tribunal du travail (TAT) une ordonnance reprochant au Groupe CRH Canada, l'employeur, lequel a déclaré un lock-out dans son usine de Joliette, de continuer d'utiliser les services d'une employée qui effectue du télétravail, ce qui contrevient à l'article 109.1 g) du Code du travail ⁽¹⁾. Rappelons que cet article du Code interdit à l'employeur d'utiliser les services d'un employé de l'établissement visé par le lock-out pour effectuer du travail de remplacement **(voir encadré)**.

Dans la décision rendue en novembre dernier par le juge administratif Pierre-Étienne Morand, on peut lire que l'employeur prétend que l'article 109.1 g) du Code ne saurait trouver application puisque cette employée remplit les fonctions de salariés faisant partie de l'unité de négociation en lock-out, mais à l'extérieur de l'établissement dans lequel le lock-out a été déclaré, soit l'usine de Joliette.

De son côté, le syndicat invite le TAT à interpréter largement la notion d'établissement. Il plaide que le travail accompli par la salariée pour l'employeur, à partir de son domicile, n'est que le prolongement de ce qu'elle effectue à l'usine de Joliette. Le télétravail, ajoute-t-il, nécessite une actualisation de l'interprétation de la notion d'établissement, faute de quoi les dispositions anti-briseurs de grève pourraient devenir sans objet.

Bien qu'il tienne compte de la jurisprudence, le juge Morand est d'avis que, compte tenu de la pandémie qui a complètement bouleversé le monde du travail et du recours massif au télétravail, il est opportun de se questionner sur la portée de la notion d'établissement dans ce contexte. Il précise : « *C'est la nature même du télétravail et son déploiement à très grande échelle dans le monde du travail qui forcent à reconnaître que la notion d'« établissement » peut s'entendre non seulement du lieu strictement physique où les salariés fournissent leur prestation de travail, mais aussi des lieux où cet « établissement » se déploie*

même virtuellement et d'où les salariés exécutent leur travail, et ce, au-delà des « frontières traditionnelles » de l'« établissement ». »

Il explique que la notion d'établissement qui établit la portée géographique d'une accréditation syndicale ne peut être restreinte qu'à la seule adresse physique apparaissant à l'accréditation, car cela aurait pour effet d'entraver, voire de nier le droit d'association de salariés exerçant leurs fonctions en télétravail ou encore en déplacement. Il estime de ce fait qu'il ne peut y avoir un établissement aux fins de l'accréditation et un autre pour ce qui est des dispositions anti-briseurs de grève, dispositions qui visent à assurer un rapport de force plus équilibré entre les parties et à favoriser un dénouement plus rapide des conflits de travail.

Le juge Morand termine ainsi : « *Si la preuve révèle l'existence d'un « établissement déployé », avaliser la position de l'Employeur et envisager l'« établissement » comme strictement délimité au périmètre*

Extrait du Code du travail

109.1. Pendant la durée d'une grève déclarée conformément au présent code ou d'un lock-out, il est interdit à un employeur :
(...)
g) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet établissement pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.

(1) Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc., 2021 QCTAT 5639



de l'usine de Joliette, sans égard à une approche dynamique et contextuelle d'interprétation qui s'impose en raison des nouvelles réalités de la société, permettrait de contourner l'esprit des dispositions anti-briseurs de grève, qui ont un caractère d'ordre public. Bref, l'Employeur ne pourrait pas utiliser les services d'un salarié, en grève ou non, à l'intérieur des « établissements traditionnelles » de son « établissement », mais il en serait totalement dédouané dès lors qu'il lui confierait exactement les mêmes tâches à exécuter avec les mêmes outils et sous la même subordination juridique, mais en télétravail. »

Soulignant que ce résultat serait manifestement contraire à l'intention du législateur, il rejette conséquemment l'argument patronal.

Sachez toutefois que cette décision est contestée et fait actuellement l'objet

d'une demande de révision judiciaire en Cour supérieure de la part de l'employeur. Il prétend que le TAT a excédé sa juridiction en élargissant la portée de la définition d'établissement à celle d'établissement déployé.

Selon un article paru dans La Presse ⁽²⁾, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Jean Boulet, a toutefois fait savoir que « l'élargissement de la notion

d'établissement » du juge Morand était « cohérent » avec la « position » de son ministère. Mais plusieurs syndicats et spécialistes du droit du travail appellent à une modernisation du Code du travail pour tenir compte de la nouvelle réalité du télétravail.

**JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE**

⁽²⁾ La Presse, 24 janvier 2022, Vers une modernisation du code du travail ?, Julien Arsenault

