

# S'INTÉGRER À UN NOUVEL ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Cahier de l'élève  
FRT106-2C

Cours de français spécialisé à par domaine d'emploi  
Génie et sciences appliquées

# COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Dans cette tâche, vous apprendrez à vous présenter professionnellement à vos nouvelles et nouveaux collègues lors de votre première journée de travail et à présenter votre équipe.

## Intentions de communication

### Compréhension et production orales – niveau 8

- Dialoguer avec ses supérieures et supérieurs pour obtenir des informations détaillées sur des tâches professionnelles.
- Décrire de manière détaillée ses tâches professionnelles dans des échanges avec des collègues.

### Compréhension écrite – niveau 7

- Lire des descriptions de tâches.
- Consulter des sites Internet spécialisés dans son domaine pour s'informer sur sa profession, sur son secteur d'activités au Québec ou sur les perspectives d'emploi.

### Production écrite – niveau 7

- Rédiger des courriels à ses supérieures et supérieurs pour demander des précisions relatives à ses tâches et responsabilités.



## Éléments langagiers

Connecteurs logiques pour expliquer, opposer et clarifier des informations



## Repères socioculturels

Valeurs prisées en emploi au Québec



## Matériel d'apprentissage

- **Cahier de l'élève**
- **Activité d'autoapprentissage sur Références francisation**

COMPRÉHENSION ÉCRITE  
TEXTE

Lisez le texte.

### L'INCLUSION DES MINORITÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN GÉNIE

Ces dernières années, beaucoup de progrès ont été faits **dans le cadre de (1)** l'inclusion des minorités, mais du travail reste à faire.

Dans un article pour Engineers Canada, Stephanie Price, PDG **par intérim (2)** de l'entreprise, **évoque (3)** la discrimination dont sont encore victimes les minorités dans le domaine du génie. Des progrès ont été faits, mais des incidents ne manquent pas de rappeler que la discrimination est toujours un problème.

Mme Price commence par montrer que le sexisme est encore bien présent dans l'industrie du génie en citant plusieurs incidents, comme celui de la mine de diamants d'Ekati, qui se trouve dans les Territoires du Nord-Ouest, où des caméras avaient été cachées dans les toilettes des femmes. Cet incident est survenu quelques semaines après la publication du témoignage de la géologue Anne Belanger, qui a déclaré qu'elle avait quitté son travail dans l'exploration minière à cause du sexisme qu'elle avait subi.

Un autre incident chez Google a remis le sujet sur la table. En effet, un employé de Google, qui a été renvoyé depuis, a publié un mémo dans lequel il justifiait la sous-représentation des femmes dans le domaine de la technologie par de soi-disant différences biologiques entre les hommes et les femmes. Ces incidents montrent bien que des mentalités qui devraient avoir disparu sont encore bien présentes sur le marché du travail en génie.

Cependant, Stephanie Price n'a pas perdu espoir et exprime sa joie face aux réactions auxquelles elle a assisté : « J'ai été rassurée de voir autant de leaders de l'industrie dénoncer cela et exprimer leur soutien **en faveur de (4)** la diversité et de l'inclusion au sein de leurs entreprises, leurs institutions et leurs professions. Il est important de voir des cadres supérieurs **se mobiliser pour (5)** des initiatives de diversité [...] »

Il est vrai que les dirigeants des entreprises peuvent avoir un grand impact dans le combat pour l'inclusion des minorités. Après tout, ce sont eux qui décident des priorités des entreprises et de la répartition de leurs ressources. **Néanmoins (6)**, un changement doit aussi s'opérer en bas de l'échelle. Le dirigeant d'une entreprise peut condamner la discrimination autant qu'il le veut, si les employés ne valorisent pas la diversité et l'inclusion, cela ne servira à rien. Les entreprises doivent donc trouver un moyen d'**affecter (7)** l'attitude de leurs employés pour qu'un changement positif puisse s'opérer sur le long terme.

L'atmosphère de travail dans les domaines du génie et de la technologie doit changer pour permettre la création d'un environnement de travail chaleureux pour tout le monde, peu importe le sexe, l'expérience, les idées ou les origines. Tout le monde **a un rôle à jouer (8)** dans ce combat.

Moreira, E. (25 octobre 2017). L'inclusion des minorités sur le marché du travail. Génie-inc. <https://www.genie-inc.com/l'inclusion-minorites-marche-travail-genie>

COMPRÉHENSION ÉCRITE  
ACTIVITÉS

1. REPÉRAGE

Associez les significations suivantes aux expressions en gras ci-dessous. Reformulez la phrase. Faites les accords et changez la structure de la phrase, s'il y a lieu.

- supposé
- en bas de la hiérarchie de l'entreprise
- il faut encore progresser
- aborder à nouveau quelque chose
- ce sera inutile

1. « Ces dernières années, beaucoup de progrès ont été faits dans le cadre de l'inclusion des minorités, mais **du travail reste à faire.** »

Expression associée : \_\_\_\_\_  
Reformulation: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. « Un autre incident chez Google a remis le sujet sur la **table.** »

Expression associée : \_\_\_\_\_  
Reformulation: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

« Un employé de Google [...] a publié un mémo dans lequel il justifiait la sous-représentation des femmes dans le domaine de la technologie par de **soi-disant** différences biologiques entre les hommes et les femmes. »

Expression associée : \_\_\_\_\_  
Reformulation: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

« Si les employés ne valorisent pas la diversité et l'inclusion, **cela ne servira à rien.** »

Expression associée : \_\_\_\_\_  
Reformulation: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

COMPRÉHENSION ÉCRITE  
**ACTIVITÉS**

**b) Pour chacune des expressions en gras du texte, formulez des propositions de définitions ou de synonymes en tenant compte du contexte. Vérifiez votre réponse en utilisant un dictionnaire.**

Expressions en gras	Propositions de définitions
1) dans le cadre de	1)
2) intérim	2)
3) évoquer	3)
4) en faveur de	4)
5) se mobiliser pour	5)
6) néanmoins	6)
7) affecter	7)
8) a un rôle à jouer	8)

COMPRÉHENSION ÉCRITE  
**ACTIVITÉS**

**2. À partir du texte « L'inclusion des minorités sur le marché du travail en génie », répondez aux questions suivantes :**

**COMPRÉHENSION GLOBALE**

**1.** Quel est le sujet traité dans le texte?

---

**2.** Quelle est l'idée principale du texte?

---

---

**3.** Quel est le premier exemple de discrimination que Mme Price cite dans le texte? Que s'est-il passé?

---

---

**4.** Selon l'auteure, quelles sont les personnes au sein d'une entreprise qui pourraient faire changer les choses dans la lutte pour l'inclusion des minorités? Et pourquoi?

---

---

COMPRÉHENSION ÉCRITE  
**ACTIVITÉS**

5. L'auteure mentionne un autre groupe de personnes auprès duquel un changement doit être fait relativement à l'inclusion et à la diversité. De quel groupe s'agit-il?

---

6. À la fin du texte, Mme Price fait appel à l'ouverture d'esprit malgré nos différences. Quels termes utilise-t-elle?

---

---

**COMPRÉHENSION DÉTAILLÉE**

1. Pourquoi Mme Price utilise-t-elle le mot « combat » pour traiter du sujet de l'inclusion des minorités dans les domaines du génie?

---

---

2. Pourquoi l'auteure garde-t-elle espoir malgré les incidents sexistes qu'elle a remarqués?

---

---

COMPRÉHENSION ÉCRITE  
**ACTIVITÉS**

3. Selon l'auteure, est-ce que l'implication des dirigeantes et dirigeants est suffisante dans le combat pour l'inclusion des minorités? Que propose-t-elle de faire?

---

---

**QUESTIONS D'OPINION**

1. L'auteure dit : « Les entreprises doivent [...] trouver un moyen d'affecter l'attitude de leurs employés pour qu'un changement positif puisse s'opérer sur le long terme. » Selon vous, comment les dirigeantes et dirigeants pourraient-ils faire pour encourager et valoriser la diversité et l'inclusion des minorités et changer les mentalités?

---

---

---

---

---

---

---

---

COMPRÉHENSION ÉCRITE  
**ACTIVITÉS**

**2.** En vous basant sur votre expérience professionnelle et personnelle, quels sont les types de discriminations au travail que vous avez observés ou vécus? Et qu'avez-vous fait pour y remédier?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**3.** Comment peut-on résoudre des problèmes de discrimination en milieu de travail? Donnez des exemples d'actions qui peuvent être mises en place par les employeurs.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## VIDÉO : « PROGRAMME DE PARRAINAGE PROFESSIONNEL POUR NOUVEAUX ARRIVANTS »

## LEXIQUE

Dans le tableau ci-dessous se trouvent des propos mentionnés par les intervenantes et intervenants dans la vidéo. Trouvez au moins deux autres façons de les reformuler.

Vocabulaire	Reformulations possibles
« J'ai décidé d'embarquer dans le projet. »	
« Ça me permet d'avoir un éclairage différent. »	
« On a une idée préconçue. »	
« Compte tenu que Carolina est autonome ».	
« Ça nous relève des pistes d'amélioration. »	

## VIDÉO : « PROGRAMME DE PARRAINAGE PROFESSIONNEL POUR NOUVEAUX ARRIVANTS »

Écoutez la vidéo et répondez aux questions.

### COMPRÉHENSION GLOBALE

1. Dans quelle entreprise travaillent les intervenantes et intervenants de la vidéo?

---

2. De quoi traite la vidéo?

---

---

3. À qui s'adresse principalement cette vidéo?

---

---

## VIDÉO : « PROGRAMME DE PARRAINAGE PROFESSIONNEL POUR NOUVEAUX ARRIVANTS »

### COMPRÉHENSION DÉTAILLÉE

1. Caroline Boivin nomme quatre avantages qu'amène le parrainage d'une employée ou d'un employé issu de la diversité au sein d'une entreprise. Nommez-les.

1. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

2. Que dit Stéphane Beaulieu relativement à l'impact du parrainage d'une employée ou d'un employé issu de la diversité sur l'entreprise?

---

---

---

**VIDÉO : « PROGRAMME DE PARRAINAGE PROFESSIONNEL POUR NOUVEAUX ARRIVANTS »**

3. Identifiez les cinq intervenantes et intervenants, et résumez en quelques phrases les propos de chacun.

Nom	Fonction/rôle	Résumé des propos
Personne 1 :		
Personne 2 :		
Personne 3 :		
Personne 4 :		
Personne 5 :		

## VIDÉO : « PROGRAMME DE PARRAINAGE PROFESSIONNEL POUR NOUVEAUX ARRIVANTS »

### QUESTIONS D'OPINION

1. Alain et Carolina affirment que leur parrain et leur marraine respectifs ont été vraiment exceptionnels dans leur rôle et qu'ils ont grandement facilité leur intégration. Dans votre carrière, avez-vous déjà parrainé ou été parrainé ou parrainé par une employée ou un employé? Si oui, comment décririez-vous cette expérience? Comment aimeriez-vous être parrainé ou parrainé dans une entreprise au Québec? Qu'attendez-vous de votre parrain ou marraine?

---

---

---

---

---

---

---

---

2. Michel Beudet parle de la richesse d'avoir du personnel venant de différents pays, car les regards et la manière d'aborder les problèmes sont différents. Selon vous, qu'apporte la diversité au sein d'une entreprise?

---

---

---

---

---

---

---

---

**VIDÉO : « PROGRAMME DE PARRAINAGE PROFESSIONNEL POUR NOUVEAUX ARRIVANTS »**

3. Que pensez-vous du programme de parrainage professionnel d'Hydro-Québec des nouveaux arrivants et arrivantes?

---

---

---

---

---

---

---

---

PRODUCTION ORALE  
**JEU DE RÔLE ENTRE COLLÈGUES**



**VERSION A**

**NOUVELLE EMPLOYÉE OU NOUVEL EMPLOYÉ**

Lisez les descriptions des principales Sur la fiche A, vous trouverez une description assez générale des tâches et responsabilités.

1. Lisez la description.
2. Pour chaque responsabilité mentionnée, posez une question à votre collègue pour qu'elle ou il vous donne les clarifications nécessaires.
3. Reformulez les propos de la ou du collègue pour vous assurer de bien comprendre.
4. Utilisez les connecteurs de reformulation vus en autoapprentissage.

**VERSION B**

**COLLÈGUE PLUS EXPÉRIMENTÉ(E)**

Sur la fiche B, vous trouverez une description plus détaillée des tâches et des responsabilités.

1. Lisez la description.
2. Répondez aux questions de votre collègue Reformulez dans vos mots les questions qui vous seront posées par la ou le collègue et répondez-y en vous servant des mots en gras dans la description.
3. Utilisez les connecteurs logiques vus en autoapprentissage.

- Après un premier essai, refaites le dialogue de façon plus naturelle, en regardant moins vos notes.
- Puis, inversez les rôles et faites à nouveau le dialogue.

PRODUCTION ORALE  
**JEU DE RÔLE ENTRE COLLÈGUES**

FICHE 1

**VERSION A — NOUVELLE EMPLOYÉE OU NOUVEL EMPLOYÉ**

**INGÉNIEURE OU INGÉNIEUR – MÉCANIQUE DE BÂTIMENT DANS UNE SOCIÉTÉ DE TRANSPORTS PUBLICS**

Sous la responsabilité du chef de la section mécanique du bâtiment, et de la cheffe de section ingénierie, la personne titulaire du poste fournit un ensemble de services spécialisés. Elle est responsable d'accomplir des tâches d'ingénierie en mécanique du bâtiment.

**Principales responsabilités**

- ▶ Réaliser des projets.
- ▶ Fournir de l'assistance technique à l'équipe chargée de la réalisation de projet.
- ▶ Réaliser diverses études de nature différentes.
- ▶ Mettre en œuvre des projets et en faire le suivi avec d'autres collègues.
- ▶ Recommander des solutions innovantes.
- ▶ Concevoir de nouveaux matériels, de nouveaux procédés ou de nouvelles installations dans un but commun.
- ▶ Élaborer et rédiger des documents techniques.

PRODUCTION ORALE  
JEU DE RÔLE ENTRE COLLÈGUES

FICHE 1

VERSION B — COLLÈGUE

**INGÉNIEURE OU INGÉNIEUR – MÉCANIQUE DE BÂTIMENT DANS UNE SOCIÉTÉ DE TRANSPORTS PUBLICS**

Sous la responsabilité du chef de la section mécanique du bâtiment, et de la cheffe de section ingénierie, la personne titulaire du poste fournit un ensemble de services spécialisés reliés aux champs d'activités de la section : études, conception, plans et devis. Elle est responsable d'accomplir des tâches d'ingénierie en mécanique du bâtiment (plomberie, ventilation, chauffage, climatisation...).

Elle contribue à la réalisation des projets de maintenance des actifs du métro et fournit une assistance technique à l'équipe d'ingénierie de projet dans l'implantation des programmes techniques et de procédés administratifs nécessaires à la mise en œuvre des stratégies retenues au plan d'entreprise.

**Principales responsabilités**

- ▶ Assurer la **réalisation de divers projets** de nature technique en mécanique du bâtiment, en déterminant les plans de travail, les méthodologies, les échéanciers et les coûts du projet.
- ▶ Concevoir et réaliser **diverses études** (études techniques, de faisabilité, etc.).
- ▶ Coordonner **la mise en œuvre et le suivi des projets** avec les intervenantes et intervenants des différentes sections ainsi qu'avec les clientes et clients en ce qui concerne la ventilation, la climatisation, le chauffage, la plomberie, la protection incendie...
- ▶ Concevoir **du nouveau matériel, de nouveaux procédés ou de nouvelles installations** (pour améliorer la productivité, la sécurité, le service, etc.).
- ▶ Établir, modifier, implanter des méthodes de travail, procédures, normes, règles et critères de conception, et en assurer le suivi.
- ▶ Élaborer des **documents** : plans et devis, cahiers de charges.
- ▶ Rédiger les rapports d'analyse de risques.

PRODUCTION ORALE  
**JEU DE RÔLE ENTRE COLLÈGUES**

**FICHE 2**

**VERSION A — NOUVELLE EMPLOYÉE OU NOUVEL EMPLOYÉ**

**INGÉNIEURE INDUSTRIELLE OU INGÉNIEUR INDUSTRIEL DE BALANCEMENT DANS UNE ENTREPRISE EN AÉRONAUTIQUE**

Sous la responsabilité du chef de section, la personne titulaire du poste agit à titre d'experte-conseil dans l'amélioration de la performance industrielle des clientes et clients.

**Principales responsabilités**

- ▶ Construire et déployer l'expertise, les processus, les méthodes de travail et les solutions logicielles.
- ▶ Assurer la mise en place des meilleures pratiques de l'industrie.
- ▶ Permettre la montée en cadence de certains programmes.
- ▶ Faciliter des ateliers de travail avec des équipes multidisciplinaires.
- ▶ Coordonner l'équipe de balancement et d'optimisation des chaînes de montage.
- ▶ Préparer et présenter des statuts d'avancement.

PRODUCTION ORALE  
**JEU DE RÔLE ENTRE COLLÈGUES**

FICHE 2

VERSION B — COLLÈGUE

**INGÉNIEURE INDUSTRIELLE OU INGÉNIEUR INDUSTRIEL DE BALANCEMENT DANS UNE ENTREPRISE EN AÉRONAUTIQUE**

Sous la responsabilité du chef de section, la personne titulaire du poste agit à titre d'experte-conseil dans l'amélioration de la performance industrielle des clientes et clients.

**Principales responsabilités**

- ▶ **Construire et déployer l'expertise, les processus, les méthodes de travail et les solutions logicielles** en balancement de chaînes de montage pour optimiser la performance et l'utilisation de la main-d'œuvre et des équipements de production.
- ▶ **Assurer la mise en place des meilleures pratiques de l'industrie** en balancement.
- ▶ **Permettre la montée en cadence des programmes A220 et Global 7500** en garantissant une utilisation optimale de la main-d'œuvre et des équipements de production.
- ▶ **Gérer** des équipes multidisciplinaires pour construire, optimiser et implanter les meilleures solutions d'optimisation des chaînes de montage.
- ▶ **Coordonner l'équipe de balancement et d'optimisation des chaînes de montage**, assurer la tenue des livrables et la montée en compétences des membres de l'équipe.
- ▶ **Préparer et présenter les statuts d'avancement** lors des gouvernances avec le comité de gestion de l'usine.

PRODUCTION ORALE  
**JEU DE RÔLE ENTRE COLLÈGUES**

**FICHE 3**

**VERSION A — NOUVELLE EMPLOYÉE OU NOUVEL EMPLOYÉ**

**INGÉNIEURE OU INGÉNIEUR EN ÉLECTRICITÉ DE PUISSANCE DANS UNE FIRME DE CONSULTATION DANS LE DOMAINE DES ÉNERGIES RENOUVELABLES**

Sous la responsabilité du chef de section génie manufacturier, la personne titulaire du poste agit à titre d'experte-conseil dans la réparation de composants électriques embarqués dans des véhicules lourds. Elle fournit un ensemble de services spécialisés et soutient le personnel d'atelier dans l'accomplissement de ses tâches en lui fournissant une assistance technique, en analysant les causes des défaillances et en proposant des solutions techniques aux problèmes rencontrés.

**Principales responsabilités**

- ▶ Assurer la réalisation de divers projets.
- ▶ Déterminer les étapes de différents processus.
- ▶ Concevoir et réaliser diverses études.
- ▶ Coordonner la mise en œuvre et le suivi des projets.
- ▶ Concevoir du nouveau matériel, de nouveaux procédés ou de nouvelles installations.
- ▶ Rédiger différents rapports et élaborer d'autres documents.
- ▶ Exercer une gouverne fonctionnelle sur du personnel technique.

PRODUCTION ORALE  
**JEU DE RÔLE ENTRE COLLÈGUES**

**FICHE 3**

**VERSION B — COLLÈGUE**

**INGÉNIEURE OU INGÉNIEUR EN ÉLECTRICITÉ DE PUISSANCE DANS UNE FIRME DE CONSULTATION DANS LE DOMAINE DES ÉNERGIES RENOUVELABLES**

Sous la responsabilité du chef de section génie manufacturier, la personne titulaire du poste agit à titre d'experte-conseil dans la réparation de composants électriques et électroniques embarqués dans des véhicules lourds. Elle fournit un ensemble de services spécialisés : études, conception, plans et devis liés aux champs d'activités de la section. Elle soutient le personnel d'atelier dans l'accomplissement de ses tâches en lui fournissant une assistance technique (documentation, méthodes, instruction de travail, pièces, etc.), en analysant les causes des défaillances et en proposant des solutions techniques aux problèmes rencontrés.

**Principales responsabilités**

- ▶ **Assurer la réalisation de divers projets** de nature technique.
- ▶ **Déterminer les étapes du processus** : les plans de travail, les méthodologies, les échéanciers et les couts.
- ▶ **Concevoir et réaliser diverses études** (études techniques, de faisabilité, etc.).
- ▶ **Coordonner la mise en œuvre et le suivi des projets** avec les intervenantes et intervenants des différentes sections ainsi qu'avec les clientes et clients.
- ▶ **Concevoir du nouveau matériel, de nouveaux procédés ou de nouvelles installations** (pour améliorer la productivité, la fiabilité, la sécurité, le service, etc.).
- ▶ **Élaborer** les plans et devis, les cahiers de charges; **rédiger les rapports**.
- ▶ **Exercer une gouverne fonctionnelle sur du personnel technique**. (La personne peut être appelée à donner des conseils techniques à des professionnelles et professionnels moins expérimentés.)

PRODUCTION ORALE  
**JEU DE RÔLE ENTRE COLLÈGUES**

**FICHE 4**

**VERSION A — NOUVELLE EMPLOYÉE OU NOUVEL EMPLOYÉ**

**TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN MÉCANIQUE DU BÂTIMENT EN SYSTÈME DE CHAUFFAGE COMMERCIAL DANS UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC**

Sous la responsabilité d'une ingénieure ou d'un ingénieur en construction, la technicienne ou le technicien est responsable de mener à terme, en respectant les budgets et les échéanciers établis, des projets de petite à moyenne envergure.

Cette personne organise l'attribution des tâches dans le cadre de projets précis. Elle possède une expérience, des connaissances et des compétences en mécanique du bâtiment, intègre la connaissance de l'entreprise et gère les priorités des projets. Elle supervise les ressources affectées aux travaux techniques qui lui sont confiés et agit en qualité de personne-ressource.

**Principales responsabilités**

- ▶ Effectuer les relevés sur les sites.
- ▶ Participer à la modélisation de certains concepts.
- ▶ Participer à l'élaboration de plusieurs documents techniques.
- ▶ Préparer des estimations de construction.

PRODUCTION ORALE  
**JEU DE RÔLE ENTRE COLLÈGUES**

**FICHE 4**

**VERSION B — COLLÈGUE**

**TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN MÉCANIQUE DU BÂTIMENT EN SYSTÈME DE CHAUFFAGE COMMERCIAL  
DANS UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC**

Sous la responsabilité de la directrice de la section bâtiment — Montréal, et sous la supervision technique d'une ingénieure ou d'un ingénieur, la technicienne ou le technicien est responsable de mener à terme, à l'intérieur des budgets et échéanciers établis, des projets de petite à moyenne envergure.

Cette personne organise l'attribution des tâches dans le cadre de projets précis. Elle possède une expérience, des connaissances et des compétences en mécanique du bâtiment, intègre la connaissance de l'entreprise et gère les priorités des projets. Elle supervise les ressources affectées aux travaux techniques qui lui sont confiés dans sa discipline et agit en qualité de personne-ressource auprès de collègues ayant moins d'expérience.

**Principales responsabilités**

- ▶ **Effectuer les relevés** requis sur les sites de travaux.
- ▶ **Participer à la modélisation** des concepts mécaniques.
- ▶ **Participer à l'élaboration de documents** (plans et devis) **dans la discipline.**
- ▶ **Préparer des estimations** de quantité et de coûts de construction.

## RÉDIGER UN COURRIEL DE DEMANDE D'AIDE

### Prenez connaissance de la mise en situation.

Vous avez été récemment engagée ou engagé par Hydro-Québec en tant qu'ingénieure civile ou ingénieur civil dans le domaine des infrastructures de télécommunication. Le directeur de l'entreprise aimerait faire un suivi de votre intégration au travail et discuter du déroulement de vos principales responsabilités qui sont :

- ▶ Évaluer l'état des bâtiments et rédiger des rapports d'évaluation structurale.
- ▶ Signer et sceller les documents d'ingénierie.
- ▶ Effectuer l'encadrement technique et le suivi des demandes de partage d'infrastructure de télécommunication.
- ▶ Concevoir les fondations de bâtiments de télécommunications et autres structures connexes.

Afin de vous préparer à la rencontre avec votre employeur, vous rédigez un courriel à une ou un de vos collègues pour lui demander de la ou le rencontrer afin de vous donner des clarifications sur certaines de vos responsabilités.

### STRUCTURE POUR ÉCRIRE UN COURRIEL D'AIDE À CARACTÈRE PLUS FAMILIER

- 1) **Objet** : doit être bref et commence souvent par un nom. Ex. : « Demande d'informations », « Besoin de clarifications ».
- 2) **Formule d'appel** : doit être assez familière puisque vous connaissez déjà votre collègue.
- 3) **Corps du courriel** :
  - A) EXPLICATION DE LA SITUATION : reformulation de la mise en situation dans vos mots
  - B) BUT DU COURRIEL : besoin de clarifications sur vos principales responsabilités
  - C) DEMANDE D'UNE RENCONTRE
- 4) **Formule de salutation finale**
- 5) **Signature** : votre prénom

Adapté de : Office québécois de la langue française. (juin 2020). *Généralités sur la rédaction d'un courriel*. Banque de dépannage linguistique. [http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit\\_bdl.asp?id=2347](http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=2347)

PRODUCTION ÉCRITE  
**RÉDIGER UN COURRIEL DE DEMANDE D'AIDE**

À \_\_\_\_\_

Cc \_\_\_\_\_

Ajouter un objet  
\_\_\_\_\_

## AUTOÉVALUATION

Évaluez vos apprentissages en cochant la case appropriée.

Compétences	Tout à fait	En partie	Difficilement
Je comprends des descriptions de tâches reliées à mon domaine professionnel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je comprends des textes relatifs à l'inclusion et à l'intégration en génie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis en mesure de décrire à l'oral mes tâches professionnelles et de demander des clarifications à mes supérieures et supérieurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je peux utiliser les connecteurs logiques pour construire une explication et clarifier des informations.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je peux rédiger un courriel pour demander des précisions à mes supérieures et supérieurs à propos de mes tâches et responsabilités.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De quelles façons avez-vous surmonté les difficultés pendant les activités?