



# PROFIL EXPRESS

Le 12 avril 2016

## ÉQUILIBRER SON 1820

Cette année, le calendrier quotidien conduit à un cumul de 1827 heures. À l'approche de l'échéance du 30 avril, afin de prévenir tout malentendu relatif aux règles régissant la comptabilisation de la prestation annuelle de travail de 1820 heures, assurez-vous que votre banque ne dépasse pas 1820 heures au 30 avril. À vous de compenser ce surplus horaire avant la fin de la journée du 30 avril pour éviter de dépasser 1820 heures.

## GAIN DE CAUSE EXEMPLAIRE POUR UN EMPLOYÉ OCCASIONNEL

Un arbitre du travail a récemment donné gain de cause au SPPMM, dans un dossier de grief contestant le renvoi d'un occasionnel suite à un processus d'évaluation entaché par l'hostilité manifestée à son égard par un des membres du comité d'évaluation.

La preuve a révélé que le processus d'évaluation visait trois postes permanents, et que deux de ces postes ont été comblés. Malgré ce fait, l'employeur a mis fin à l'emploi du plaignant au motif qu'il serait injuste à l'égard des autres candidats ayant réussi ou échoué au concours, de le maintenir en poste. » Pourtant, la preuve révélait également que les personnes ayant obtenu les postes permanents avaient échoué le processus d'évaluation, ou n'avaient tout simplement pas fait ledit processus.

Pour l'arbitre, l'ensemble des faits présentés à l'audience constituait une preuve circonstancielle selon laquelle on avait cherché à se départir des services du plaignant, qui œuvrait à la Ville depuis six ans, sans qu'on ne lui ait jamais reproché la qualité de son travail. Le motif qu'on avait fourni au plaignant pour se départir de ses services n'était qu'un prétexte, et que vraisemblablement le gestionnaire ne voulait pas travailler avec lui.

## CORRECTIONS AU CODE DE CONDUITE

Le SPPMM, par la voix de sa présidente Linda Gamache, a répondu à la demande de consultation soumise par le contrôleur de la Ville, M. Alain Bond, le 9 mars dernier. Le syndicat lui a présenté ses observations au sujet de la refonte du code de conduite des employés de la Ville de Montréal.

En bref, la réponse du SPPMM soutient que :

- On ne doit pas considérer comme fautif le refus d'agir sous la menace ou en vertu d'une soumission à des directives qui pourraient être abusives ou illégales, et qu'un tel guide de conduite doit être appliqué avec discernement et surtout, de façon non discriminatoire.
- L'application de cette politique ne peut d'aucune façon avoir préséance sur quelque loi que ce soit ou engagements contractuels ;
- La gestion des plaintes devrait se faire sous l'égide d'un intervenant indépendant plutôt que par le Contrôleur, puisque ce dernier est un employé municipal.
- La question de la loyauté et de la confidentialité doit être revue en tenant compte du caractère public du travail des professionnels municipaux, et qu'en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnel*, que l'intérêt considéré publique prime dans ce cas.

Le SPPMM invite ses membres à dénoncer les abus exercés sous prétexte d'application du code de conduite, lequel n'a aucune préséance sur les lois en vigueur.

Pour prendre connaissance du document: [Lettre Alain Bond 20160330](#)