

Un diagnostic et un plan d'action global s'imposent

GISÈLE JOLIN, PRÉSIDENTE

MALGRÉ SON INDÉNIABLE PERTINENCE, LES RÉVÉLATIONS DE LA COMMISSION CHARBONNEAU ONT TERRIBLEMENT ENTACHÉ LA RÉPUTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE MUNICIPALE ET DONNÉ DE L'EAU AU MOULIN À CEUX QUI AIMENT CASSER DU SUCRE SUR LE DOS DES FONCTIONNAIRES. QUI N'A PAS SUBI LES SARCASMES D'UN AMI, D'UN VOISIN OU MÊME D'UN MEMBRE DE SA FAMILLE? POUR LES PROFESSIONNELS, QUI CROIENT À LEUR TRAVAIL ET DONNENT LEUR MAXIMUM, C'EST TRÈS PÉNIBLE.

Nous nous sentons doublement floués, car en plus d'une atteinte à notre réputation, nous subissons depuis des années des réductions de nos conditions de travail alors que des millions sont partis en fumée. On a voulu nous faire gober que les coffres de la Ville étaient à sec, mais aurait-ce été le cas sans la corruption? Et on ose attribuer les difficultés financières de la Ville uniquement à nos conditions de retraite!

En dépit de nos états d'âme, nous sommes contents que la commission Charbonneau ait crevé l'abcès qui ronge la Ville. Voilà plusieurs années que les professionnels dénoncent moult aberrations et signalent des situations pour le moins douteuses sans être pris au sérieux.

L'ampleur des révélations et la facilité avec laquelle les fraudeurs semblent avoir agi nous font constater à quel point la gestion de la Ville est déficiente. La gravité de la situation exige plus que les mesures parcellaires que l'on a implantées depuis l'avènement des compteurs d'eau. Elle nécessite un diagnostic complet, un plan d'action global et, surtout, sa mise

en application efficace. En cela, les professionnels sont prêts à collaborer à 100%.

Ainsi, il est plus qu'urgent de revoir les pratiques de gestion et d'appliquer des contrôles aux bons endroits. La commission Charbonneau nous fait réaliser à quel point les organismes de surveillance sont nécessaires que ce soit le Bureau du vérificateur général, la Commission de la fonction publique de Montréal et, pourquoi pas, la nomination d'un commissaire à l'éthique. Cependant, l'administration devrait avoir l'obligation de rendre des comptes par rapport aux recommandations de ces organismes. Actuellement, celles-ci restent souvent lettre morte sans qu'on sache pourquoi.

Par ailleurs, on se rend compte à quel point les coupures draconiennes ont eu un effet pervers. Dans certains domaines l'expertise ne repose maintenant que sur une seule tête, ce qui rend la Ville très vulnérable, d'autant plus qu'elle a développé une dépendance excessive envers les firmes de consultants et de construction.

Cela nous amène à dire que la Ville doit reconstruire son expertise interne et laisser les professionnels jouer leur rôle conseil. C'est l'un de nos leitmotifs depuis des années, les élus et les gestionnaires doivent recevoir toute l'information pertinente et non seulement les avis favorables pour prendre des décisions éclairées.

En résumé, la Ville doit changer sa culture d'entreprise, être plus transparente et instaurer des règles de gestion plus strictes, car c'est souvent l'absence de rigueur et de transparence qui laisse place à la collusion et à la corruption. ■

2-3 PAROLE AUX MEMBRES /

Les professionnels sont affectés par les révélations de la commission Charbonneau mais il est possible de redresser la situation

4-5-6-7 DOSSIER / Travail et changement : ai-je encore du pouvoir sur ma vie ?

8-9 EN ACTION / Les recommandations du SPPMM relativement au Guide de conduite des employés sont prises en compte

10-11 ZUMEURS / Ecce homo : Denisdios

12 INFOS EXPRESS



Les professionnels sont affectés par les révélations de la commission Charbonneau, **MAIS IL EST POSSIBLE DE REDRESSER LA SITUATION**

DÉBAT ANIMÉ PAR MARIE BOURQUE, VICE-PRÉSIDENTE — SECTIONS
PROPOS RECUEILLIS PAR CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

AU COURS DES DERNIÈRES SEMAINES, LES RÉVÉLATIONS SE SONT SUCCÉDÉ À LA COMMISSION CHARBONNEAU, PLUSIEURS D'ENTRE ELLES IMPLIQUANT DES FONCTIONNAIRES ET DES ÉLUS DE LA VILLE DE MONTRÉAL. PROFIL A RENCONTRÉ QUELQUES MEMBRES POUR SAVOIR CE QU'ILS PENSENT DES SITUATIONS MISES À JOUR. PLUSIEURS SE SONT DITS DÉPASSÉS PAR LES ÉVÉNEMENTS ET, COMME ON PEUT S'Y ATTENDRE, OUI, ILS SONT TRÈS AFFECTÉS. MALGRÉ CELA, ILS GARDENT ESPOIR ET PROPOSENT DIVERSES SOLUTIONS POUR SORTIR LA VILLE DE CETTE PÉRIODE DIFFICILE.

Toujours fiers de travailler à la Ville ?

« Nous sommes tous affectés par ce qui se passe à la Ville. Habituellement, je suis très fière de mon travail, mais actuellement je ne crie pas sur les toits que je travaille à la Ville. »

« Je suis découragé d'entendre ce que j'entends à la commission Charbonneau. »

« Apparemment, certaines personnes se font injurier dans leurs fonctions. »

« Malgré tout, je suis contente du travail de la commission. »

« J'ai été très étonné par le récit des ingénieurs à la commission Charbonneau. On pense qu'ici, au Québec, personne ne reçoit de pots-de-vin parce que nous avons de bonnes conditions dans la fonction publique québécoise ou dans les municipalités et qu'on risque de tout perdre. »

« Moi, ça ne me gêne pas de dire que je travaille pour la Ville, sauf que j'ajoute que je ne reçois pas d'enveloppes brunes ! »

« Les révélations de la commission Charbonneau m'ont donné un choc. Je croyais que ces histoires de corruption étaient un mythe, mais ça ne l'est pas. Certains employés sont irrécupérables alors que d'autres sont archihonnêtes. »

« Certains pensent que tout le monde fraude, mais ce n'est pas le cas. »

Aurait-on pu s'en apercevoir ?

« On a annoncé une réorganisation au Service des finances, mais je pense qu'il serait préférable d'attendre les conclusions de la commission Charbonneau et de faire un diagnostic organisationnel, sinon comment corriger ce qui ne va pas ? Selon moi, notre service a un rôle à jouer dans la lutte contre la collusion. »

« Le coût des contrats a augmenté de façon importante, et le Service des finances n'a rien constaté, comment est-ce possible ? »

« Le travail de la commission porte sur la fraude. Les Finances n'ont rien à voir là-dedans. »

« Moi, j'ai été à même de constater une énorme augmentation du coût des infrastructures. À certains endroits, c'est pire qu'ailleurs, on passe du simple au double. Toutefois, je ne sais pas si les Finances auraient pu voir quelque chose. »

« Oui, parce qu'on analyse le PTI. »

« Comment se fait-il qu'il n'y ait pas d'évaluation des coûts ? Lorsqu'on donne un contrat, le seul paramètre pris en compte est celui du plus bas soumissionnaire. Est-ce qu'on a toujours fonctionné comme ça ? »

« Non, il y a déjà eu d'autres paramètres. Par exemple, on évaluait le coût de revient au pied linéaire. On pouvait comparer les coûts entre la Ville de Montréal et d'autres villes ou l'évolution d'une année à l'autre. Aujourd'hui, on y va avec le plus bas soumissionnaire, ce



qui fait qu'une bonne part des contrats se négocie sur le chantier par le biais des extras. Le vérificateur fait quelques contrôles, sans plus.»

« On devrait rétablir des comparatifs avec les prix des villes environnantes, mais pas Laval. On passe du simple au double pour la même chose, c'est tellement grossier. Je ne comprends pas que ça ait mis autant de temps à sortir. »

Plus de reddition de comptes ?

« On nous demande des sommaires décisionnels orientés davantage sur la vérification des processus administratifs. On veut s'assurer de leur conformité avant que les fournisseurs remettent leur soumission. Depuis le scandale des compteurs d'eau, il y a un resserrement des processus d'appels d'offres. »

« Il faut assainir les façons de faire en gardant en tête qu'un contrôle excessif risque de bloquer les opérations. Il faut trouver un juste équilibre, valoriser la rigueur, la compétence. À ce moment-là, on gèrerait des exceptions, car il y aura toujours des fraudeurs. »

« La lourdeur administrative est déjà importante et très coûteuse. S'il faut revoir les règles pour éviter les abus, d'accord, mais il faut également alléger les systèmes pour que la Ville soit fonctionnelle. »

« Il existe déjà des règles qui permettent un contrôle; elles pourraient être améliorées, mais il faut surtout qu'elles soient appliquées par tous et partout. »

Revoir les façons de faire

« Ce qui se passe actuellement est le résultat d'une culture d'entreprise. On ne veut pas que les employés en sachent trop. Moi, je n'ai pas vu les coûts augmenter parce que je n'ai pas accès à cette information. »

« De plus, les professionnels qui expriment trop ouvertement leur opinion n'obtiennent pas de promotion ou sont tout simplement tablettés. »

« Pourtant, ce sont les profession-

nels qui détiennent l'expertise et qui conseillent les gestionnaires pour que les décisions soient optimales. Il ne devrait pas être possible pour les gestionnaires, influencés ou non par des élus, de changer les recommandations des professionnels »

« Le fait qu'il y ait de plus en plus de cadres contractuels constitue un risque face à la corruption, car ils n'ont pas suffisamment d'indépendance. »

« Un cadre permanent sera plus à l'aise de fouiller des dossiers. »

« Les cadres obtiennent leur prime en fonction de leur évaluation. Évidemment, ceux qui critiquent sont moins bien vus et sont désavantagés. Donc, il n'y a pas de questionnement. »

« Les gestionnaires ne sont pas suffisamment imputables, c'est toujours la faute de l'autre. »

« On demande aux cadres de faire de la rotation dans des postes décisionnels importants, mais certains ne sont pas nommés au bon endroit, et c'est difficile pour eux d'évaluer avec justesse les projets qui leur sont présentés. »

« On réduit l'effectif, on embauche beaucoup d'occasionnels et on n'octroie pas de formation aux employés pour qu'ils demeurent à jour dans leur domaine. Après, on se justifie d'aller à l'externe parce qu'il n'y a pas la même expertise à l'interne. Ce serait plus rentable d'investir à l'interne. »

« Il faut reconstruire l'expertise interne. Depuis les compteurs d'eau, l'administration affirme qu'elle la privilégie, mais c'est très discrétionnaire. »

« Les postes temporaires devraient être affichés. Ils sont trop nombreux, et on embauche n'importe qui. »

D'autres suggestions ?

« La Ville n'est pas à la hauteur de ses responsabilités. Elle doit protéger son monde. Apparemment, des employés se font menacer s'ils n'acceptent pas de jouer le jeu des entrepreneurs. »

« De plus, le *Guide de l'employé* ne protège pas les dénonciateurs des repré-

sailles. C'est une lacune importante. »

« Aux Communications, nous faisons un gros travail sur les valeurs. On revient à la base : loyauté, intégrité et respect. Il faut promouvoir ces valeurs que plusieurs ne connaissent pas. »

« Il faut faire la promotion des valeurs de la Ville et stimuler le sentiment d'appartenance des employés. »

« C'est sûr qu'on a besoin d'un code de conduite, mais les valeurs doivent être acceptées par la haute direction si on veut que les employés les adoptent. Dans le passé, plusieurs employés ont travaillé sur des codes de conduite, mais les gestionnaires n'en voulaient pas. »

« L'employé doit-il être loyal envers l'organisation ou envers le citoyen ? »

« Selon le code de conduite, l'employé doit être loyal envers la Ville de Montréal. »

« Voilà une belle occasion de redéfinir ce qu'est un fonctionnaire, son rôle, son devoir, ses engagements envers les citoyens. Pourquoi ne pas troquer le mot fonctionnaire pour un équivalent du "civil servant" ? »

Le rôle des professionnels et du SPPMM

« Les professionnels ont un rôle important à jouer dans la promotion des valeurs. Pour ce faire, nous devons nous sentir libres d'exprimer notre opinion, et celle-ci doit être reconnue. »

« Nous devons être bien protégés. Chacun doit sentir qu'il est bien soutenu par le syndicat s'il y a des situations à dénoncer. »

« Le syndicat doit faire des démarches pour s'assurer que les limites actuelles de la ligne éthique soient corrigées. Elle devrait revenir sous la responsabilité du vérificateur général. »

« Le syndicat pourrait participer publiquement à la critique organisationnelle, mais je sais que les responsables syndicaux sont très pris par les négos. Pourrait-on créer un poste exclusivement consacré à ces volets ? » ■



TRAVAIL ET CHANGEMENT : AI-JE ENCORE DU POUVOIR SUR MA VIE?

CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

DES CHANGEMENTS NON SOUHAITÉS SURVIENNENT, ET NOUS VOILÀ ENVAHIS PAR LA TRISTESSE, LA FRUSTRATION OU LA COLÈRE. POURTANT, LES DÉCEPTIONS ET LES DEUILS PEUVENT AUSSI ÊTRE LA SOURCE D'UNE ÉNERGIE NOUVELLE. C'EST CE DONT NOUS A PARLÉ LE DR SERGE MARQUIS À L'UNE DE NOS CONFÉRENCES-MIDI DE L'AUTOMNE. DANS UNE PRÉSENTATION ENLEVANTE ET PARSEMÉE D'ANECDOTES, L'AUTEUR DU LIVRE À SUCCÈS *PENSOILLARD LE HAMSTER, PETIT TRAITÉ DE DÉCROISSANCE PERSONNELLE* NOUS INVITE À CONTINUER DE PROFITER DE LA VIE MÊME EN PÉRIODE DE CHANGEMENT.

Garder du pouvoir sur sa vie en période de changement

On ne peut parler de travail et de changement sans s'arrêter quelques instants. Le mot s'arrêter est devenu révolutionnaire. Pourquoi devrait-on s'arrêter et réfléchir à la question : *Ai-je encore du pouvoir sur ma vie ?*

Premièrement, pour prévenir les problèmes de santé. À notre époque, il est impossible de parler de santé sans parler de la manière dont on se sent. En juillet 1997, *La Presse* relatait que près de 40 % des prestations d'invalidité de longue durée dans les milieux de travail étaient associées à des troubles psychiques alors qu'au début des années 1980, il y en avait moins de 2 %. En 2007, on en était à 70 % dans certaines organisations. Devant cette hémorragie, il est devenu urgent de comprendre ce qui se passe.

Cette crise touche toutes les couches de la société. Elle rejoint même nos enfants. Le Dr Marquis relate les propos du fils de sept ans d'une enseignante : « Maman, je souffre beaucoup de stress quand je vais à l'école. » Il s'est dit que lorsque lui-même avait sept ans, il ne connaissait pas ce mot-là qui n'était à peu près pas utilisé. Ce petit bonhomme de sept ans a déjà intégré un concept, il a lié le sens qu'ont les deux mots : souffrir et stress. Ce n'est pas nécessairement une mauvaise chose. C'est peut-être ce qui va l'obliger à trouver des moyens pour garder du pouvoir sur sa vie.

La deuxième bonne raison de s'arrêter et de réfléchir à des moyens de garder du pouvoir sur sa vie en période de changement, c'est de pouvoir continuer à profiter de la vie.

Une scène du film *Souvenirs intimes* du Québécois Jean Beaudin illustre bien cette affirmation. C'est l'histoire d'un jeune homme qui s'est cassé la colonne vertébrale dans un accident de voiture et qui sera paralysé pour le reste de ses jours. Il ne le sait pas encore. Il vient de sortir du coma, et le médecin doit lui apprendre la nouvelle. Il lui dit ceci : « À partir d'aujourd'hui, tu vas placer... **P-L-A-C-E-R**, un verbe qui réfère au mouvement, au pouvoir. « Tu vas placer ton attention... » Le mot-clé, c'est **attention**. « À partir d'aujourd'hui, tu vas placer ton attention sur la région de ton corps entre la racine de ton nez et la lèvre supérieure. À partir d'aujourd'hui, tu vas découvrir toutes les sensations que t'apporte cette partie de ton corps, les picotements, les chatouillements, les engourdissements. »

Cette scène est extraordinaire parce que le médecin est en train de lui redonner du pouvoir. Le danger qui guette ce jeune homme, c'est de placer son attention uniquement sur la région de son corps qui est morte, de se dire pourquoi moi ? Ce n'est pas juste, ma vie est foutue, etc. Bien sûr, il doit faire son deuil, mais il doit ramener son attention dans les régions de son corps qui sont vivantes pour pouvoir profiter de la vie.

Plusieurs d'entre nous vivent la même chose, à une plus petite échelle. Vous êtes en vacances, au bord de la mer. Vous

vous bercez doucement dans un hamac, mais là, le petit hamster commence à courir. Il fait : « Je recommence à travailler dans trois jours ! » Immédiatement, c'est le syndrome du ballon-boule : le ballon dans l'estomac et la boule dans la gorge. Pourtant, c'est la même température, la même brise, le même hamac et les mêmes vagues. Qu'est-ce qui s'est passé ? Une seule chose, vous avez déplacé votre attention.

En période de changement, nous avons tous le pouvoir de diriger notre attention. Notre plus grand problème, c'est de ressasser le passé, *c'était tellement extraordinaire*, ou d'anticiper l'avenir en imaginant des scénarios de catastrophe, au lieu de porter notre attention sur le présent.

À notre époque, il est impossible de parler de santé sans parler de la manière dont on se sent.

Troisième bonne raison de s'arrêter et de réfléchir à des manières de garder du pouvoir sur sa vie en période de changement. Trois mots : soutien, entraide et reconnaissance mutuelle. Trois puissants facteurs pour nous aider à traverser les périodes de changement. Il ne tient qu'à nous de protéger ces valeurs ou de les retrouver si nous les avons perdues.

Le philosophe Krishnamurti affirme que si l'être humain a tant de difficulté à vivre le changement, c'est parce qu'il a peur de l'inconnu. Et, qu'est-ce que le changement ? Selon William Bridges, c'est, la plupart du temps, quelque chose qui nous arrive sans que nous l'ayons voulu ou choisi.

Bien sûr, il y a des changements que nous choisissons. Nous décidons de nous marier, d'avoir des enfants. « Ma conjointe et moi, nous nous sommes choisis, mais sa fille de sept ans n'a pas choisi de quitter son quartier, son école, ses amis. » Soutien, entraide et reconnaissance mutuelle.

Une vie qui vaut la peine d'être vécue

La recherche d'une vie qui vaut la peine d'être vécue est une valeur qui distingue notre époque de toutes celles qui nous ont précédés. Posons-nous la question suivante : *Qu'est-ce qui fait que notre vie vaut la peine d'être vécue ?*

Il y a 24 heures dans une journée. En moyenne, nous en passons de sept à huit à dormir et une à s'occuper de notre corps, se laver, se brosser les dents, aller à la toilette, etc., des choses indispensables de l'existence. Il faut aussi aller à l'épicerie, mettre de l'essence dans la voiture, ouvrir son



courrier, payer les comptes, sortir les ordures et faire le lavage, le ménage, une autre heure.

Boire et manger, combien de temps en moyenne ? Minimum deux heures par jour, en incluant la préparation des repas, mâcher, avaler, laver la vaisselle et tout ça. Un repas plus élaboré ? C'est plus long. Recevoir des amis à souper ? C'est tout l'avant-midi du lendemain qui y passe.

Le travail ? Si nous calculons à partir du moment où nous quittons la maison jusqu'au retour, c'est dix heures par jour. Il faut donc que ça vaille la peine d'être vécu. Sinon, il en reste combien ? Deux heures. Certains croient que c'est pendant ces deux heures que leur vie vaut la peine d'être vécue. Malheureusement s'ils n'ont pas de pouvoir sur leur vie pendant la journée, ils seront dans une léthargie telle qu'ils s'écraseront devant la télévision et regarderont *La Poule aux oeufs d'or*.

La question qui se pose alors est la suivante : *Se pourrait-il que, même inconsciemment, j'aie parfois l'impression que ces deux heures-là ne valaient pas vraiment la peine d'être vécues ? Se pourrait-il que j'aie parfois l'impression d'avoir perdu mon temps ?*

La recherche d'une vie qui vaut la peine d'être vécue est une valeur qui distingue notre époque de toutes celles qui nous ont précédés.

Sens et cohérence entre nos valeurs et nos gestes

Pour faire en sorte que notre vie vaille la peine d'être vécue, nous devons donner un sens à ce que nous faisons et maintenir une cohérence entre nos valeurs et les gestes que nous faisons. Si nous avons de la difficulté à trouver un sens dans notre travail, ce qui arrive souvent en période de changement, nous devons avoir des projets à l'extérieur qui nous permettent d'avoir des résultats tangibles.

Au début du siècle dernier, moins de 7 % des gens gagnaient leur vie en se servant principalement de leur tête. Aujourd'hui, c'est 75 %. Pour tous ces gens, il est de plus en plus difficile de voir les résultats immédiats de leur travail. Voilà pourquoi il est nécessaire d'avoir des projets au travail et à l'extérieur du travail. Ils permettent de reprendre contact avec nos ressources, avec l'estime de soi.

Le Dr Marquis propose une grille empruntée à Stephen Covey, auteur du livre *Priorité aux priorités*.

Première piste : vivre. C'est le temps que je prends volontairement chaque jour pour boire, manger, dormir, faire un peu d'activité physique, monter un escalier, faire une marche, m'occuper de la structure, du solage et des piliers de l'édifice. C'est la chose la plus fondamentale dont je dois m'occuper en période de changement.

Deuxième piste : aimer. Quand nous aimons, nous sommes sûrs de ne pas perdre notre temps et que la vie vaut la peine d'être vécue. Le mot aimer devrait être appliqué bien davantage à l'espace de travail. Quand nous demandons aux gens quelles sont leurs plus grandes sources de plaisir au travail, les relations interpersonnelles viennent habituellement au premier rang, et ce sont les conflits au travail, donc les relations interpersonnelles, qui sont leur principale source de souffrance. Il est donc important de soigner les relations qui nous sont précieuses au travail.

Nous entendons de plus en plus souvent les gens dire : « Il me reste 18 ans avant ma retraite. » Cela donne l'impression d'un discours carcéral. Et si nous ne modifions pas notre discours, le soir, quand nous arrivons à la maison, que pensent les enfants ? « Moi, il me reste 40 ans. » Il n'est pas étonnant qu'il y ait autant de décrochage scolaire. L'un des plus beaux cadeaux que nous puissions offrir à nos enfants, c'est de leur apprendre à garder du pouvoir sur leur vie. Ils doivent entendre parler du sens que le travail donne à notre vie, du sentiment d'être utile, des résultats.

Nous rencontrons évidemment des difficultés. Dans ce cas, nous devons placer notre attention sur des pistes d'action possibles et passer à l'action. Et si nous nous trouvons finalement devant une situation impossible à changer, il faut savoir lâcher prise. Il ne faut pas confondre abandonner et lâcher prise. Abandonner, c'est avant d'avoir essayé. Lâcher prise, c'est quand nous avons tout essayé.

Troisième piste : transmettre, avoir le sentiment profond que ce que nous faisons est utile à quelqu'un d'autre que nous. Tout le monde ici fait quelque chose d'utile pour quelqu'un d'autre que lui-même, mais le piège de la routine et de l'usure nous le fait parfois perdre de vue.

Le Dr Marquis relate un exercice qu'on lui a demandé de faire durant une formation qu'il a suivie. Exercice égale apprentissage. Apprentissage égale changement. On lui a donc demandé de faire un geste routinier comme s'il le faisait pour la première fois.

« Le soir, pendant le souper, je décide de faire mon exercice. Je regarde ma compagne comme si je la voyais pour la première fois.

-Qu'est-ce que tu fais là, toi ?

-Je fais un exercice, je te regarde comme si c'était la première fois.

-Et puis ?

-C'est fascinant, je viens de découvrir que lorsque j'arrive à la maison, ma tête est habitée uniquement par ce que j'ai vécu durant la journée. Donc, je suis dans le passé. Ou encore, ma tête n'est habitée que par ma journée du lendemain. Donc, je suis dans le futur. La seule place où je ne suis pas, c'est ici, dans le présent. Et si, volontairement, je place mon attention dans le présent, il n'y a pas de stress. Dans le présent, il n'y a à peu près jamais de stress. Ce qui est stressant, c'est d'anticiper l'avenir ou de ressasser le passé.»

Quatrième piste : apprendre. Les périodes de changement sont des périodes extraordinaires pour apprendre qui nous sommes, ce qui compte le plus dans notre vie, nos ressources, nos capacités et notre identité profonde. Encore une fois, tout dépend où nous plaçons notre attention.

Vivre, aimer, transmettre et apprendre nous permettent de prendre contact avec nos valeurs, mais il faut toujours se demander ce qui est important ? Je suis dans le jus, mon hamster occupe toute mon attention. Je m'arrête et j'ouvre une fenêtre de lucidité dans laquelle je place **vivre, aimer, transmettre et apprendre** et je me pose la question suivante : Qu'est-ce qui est important ?

Une anecdote inspirante

« Il y a plusieurs années, un dimanche, j'avais décidé de travailler tout l'après-midi pour mettre la touche finale à une conférence, raconte le Dr Marquis. J'étais extrêmement stressé. J'avais l'impression que la demande était trop grande pour les moyens dont je disposais. Deux personnes devant la même demande peuvent avoir des perceptions complètement différentes. Une personne peut dire : Catastrophe ! Je n'y arriverai jamais ! Et l'autre : Voyons donc, ce n'est rien ! Par contre, nous avons du pouvoir sur nos perceptions si nous prenons un peu de recul.

« Donc, ce dimanche après-midi, j'avais décidé de modifier la perception que j'avais de mes moyens en travaillant sur la conférence. Je commence à travailler lorsque notre fille me demande si je peux lui rendre un petit service. Instantanément, j'ai une crampe. Je me dis : *Allez, Serge, la conférence sera encore là tantôt.*

-Ma chouette, qu'est-ce que je peux faire pour toi ?

-J'aimerais que tu m'aides à choisir ma robe de bal.

« J'ai été rempli d'une joie immense ! Elle voulait mon avis. Je trouvais que c'était un compliment qu'elle me faisait, une espèce de témoignage à l'égard de mon goût.

-Ma chouette, ça va me faire un immense plaisir. Quand est-ce que tu veux qu'on fasse ça ?

-Cet après-midi.

-Pourquoi ? On est en février et ton bal est en juin, il me semble qu'on a plein de temps devant nous ?

-Non, j'ai appelé trois de mes copines qui sont allées à la

Quand nous demandons aux gens quelles sont leurs plus grandes sources de plaisir au travail, les relations interpersonnelles viennent habituellement au premier rang,

boutique où je veux aller. Ça sort à pleine porte ! Je n'aurai plus de choix.

« J'avais beau faire des pieds et des mains pour calmer son hamster, impossible.

-Ma chouette, est-ce que tu me donnes une minute ?

-Bien sûr.

« Et, là, j'ai fait une chose extrêmement difficile. Je me suis retiré et j'ai placé mon attention sur ma respiration. Pendant quelques secondes ma conscience n'a été habitée que par la sensation de l'air qui traverse mes narines et gonfle mon abdomen. Quand je gonfle mon abdomen, j'étire mon diaphragme et je stimule mon système nerveux parasympathique, le système de la relaxation. Je stimule le nerf pneumogastrique qui envoie le message d'arrêter la sécrétion des hormones du stress. C'est biologique.

« Je me suis assis et j'ai compté jusqu'à cinq pendant l'inspiration, jusqu'à cinq pendant l'expiration. J'ai ouvert une fenêtre de lucidité dans laquelle j'ai placé : vivre, aimer, transmettre et apprendre. Et là, je me suis demandé : *Qu'est-ce qui est important ?* Deux réponses ont surgi : aimer – la robe de bal et transmettre – la conférence. Je me suis dit : *En ce moment, qu'est-ce qui est vraiment important ?*

« Cette fois-là, la robe de bal m'a paru plus importante. Les robes se sont empilées ; au bout de trois heures, elle avait trouvé ce qu'elle cherchait, elle avait le sourire fendu jusqu'aux oreilles et moi aussi. Et ce qui m'a le plus fasciné, c'est que, revenu à la maison, j'avais une énergie incroyable pour travailler sur la conférence. Pourquoi ? Parce que j'avais maintenu une cohérence entre mes valeurs et mes gestes.

« Quelqu'un m'a déjà demandé ce que j'aurais fait si ma conférence avait eu lieu le lendemain matin. J'ai répondu que j'aurais proposé une autre solution. J'aurais été disponible tout de suite après la conférence. Donc, respect des besoins de l'autre et des miens. Cohérence avec mes valeurs dans un compromis complètement acceptable, ce qui fait que le sens est maintenu et que la vie vaut la peine d'être vécue. » ■



Les recommandations du SPPMM relativement au Guide de conduite des employés sont prises en compte

À LA FIN DE L'ÉTÉ, LE SPPMM A REÇU UNE NOTE DE LA PART DE M^E ALAIN BOND, CONTRÔLEUR GÉNÉRAL DE LA VILLE DE MONTRÉAL, NOUS INVITANT À FAIRE NOS COMMENTAIRES SUR LE PROJET DE RÉVISION DU GUIDE DE CONDUITE DES EMPLOYÉS. LE SPPMM SALUE CETTE INITIATIVE.

GISÈLE JOLIN, PRÉSIDENTE

Au moment de l'implantation de la ligne éthique, nous avons déploré le peu d'information et de consultation des employés et des syndicats. Cette fois-ci, la Ville a procédé autrement. Elle a organisé une consultation touchant une centaine d'employés provenant de toutes les unités et déposé le projet de guide dans l'intranet afin de recueillir un maximum de commentaires.

Dans le présent article, nous vous faisons part des principales recommandations du syndicat. Au moment d'écrire ces lignes, la version finale du guide n'a pas encore été publiée, mais nous savons, dès à présent, que le contrôleur général a pris en compte plusieurs de nos recommandations, notamment celles sur la préservation de l'anonymat des personnes qui font une dénonciation

et sur leur protection contre des représailles.

1) Application et sanctions

a) Protection des employés contre les mesures de représailles

(Rappelons que le SPPMM avait beaucoup insisté sur cette question au moment de l'implantation de la ligne éthique.)

Bien qu'aucune obligation de dénoncer un manquement à une règle ne soit prévue au guide, le SPPMM croit qu'il est nécessaire d'établir une protection contre les représailles pour encourager la pratique et, par le fait même, rendre l'exercice plus crédible et efficace. À cet effet, nous avons soumis quelques suggestions inspirées de la *Loi concernant la lutte contre la corruption* :

- Le contrôleur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de s'assurer que l'anonymat de la personne qui fait une dénonciation soit préservé dans la mesure du possible.
- Il est interdit d'exercer des mesures de représailles contre une personne qui fait une dénonciation ou contre celle qui collabore à une vérification ou à une enquête relative à un acte répréhensible, ou encore de menacer une personne de mesures de représailles pour qu'elle s'abstienne de faire une dénonciation ou de collaborer à une telle vérification ou à une telle enquête.
- Sont présumés être des mesures de représailles, la rétrogradation, la suspension, le congédiement ou le déplacement d'une personne ainsi que toute sanction disciplinaire ou autre mesure portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail.

2) Divulgence des relations familiales et prévention du népotisme

a) Retrait automatique d'un processus de sélection lorsqu'il y a un lien de parenté

Le SPPMM salue l'obligation de divulguer, au Service du contrôleur général, des relations familiales lorsqu'un employé est partie prenante à un processus de sélection de candidats ou d'attribution de contrats. Cependant, nous croyons que le guide devrait être plus exigeant et qu'il faudrait obligatoirement que l'employé concerné se retire du processus de sélection.

Nous avons soumis quelques suggestions inspirées de la *Loi concernant la lutte contre la corruption*.

Le SPPMM a fait remarquer que les délais quelques fois très courts, notamment en matière de sélection de candidats, pourraient faire en sorte que le processus de sélection ait été complété avant que le contrôleur fasse sa recommandation. De plus, rien dans le guide ne semble obliger quiconque à suivre les recommandations du contrôleur. Par conséquent, l'objectif de cette règle, qui est de prévenir le népotisme, ne sera pas réellement atteint s'il n'y a pas l'obligation de retrait.

b) Relations amicales, relations d'affaires et autres

Dans le même ordre d'idée, le SPPMM croit qu'il serait utile qu'il y ait dénonciation au contrôleur lorsqu'un employé qui participe à un processus de sélection entretient des relations avec un candidat (ex. ami). Afin d'améliorer la crédibilité des processus de sélection, une apparence d'impartialité est nécessaire, et par conséquent, tout employé ayant un lien d'amitié avec un candidat devrait être exclu du processus.

Le SPPMM croit également qu'un gestionnaire devrait éviter d'évaluer les qualifications de ses employés et ex-employés ou de les noter, tel que le recommande notamment la Commission de la fonction publique. Quel que soit l'outil utilisé, un gestionnaire ne peut être impartial dans une telle situation.

3) Diligence

a) Devoir de la Ville d'informer ses employés

Le SPPMM croit qu'il est du devoir de la Ville d'informer régulièrement ses

employés des pratiques et des procédures administratives en vigueur et de leur mise à jour. La responsabilité d'être informé ne peut reposer exclusivement sur l'employé.

b) Décisions des instances et celles de l'ordre professionnel

Malheureusement, il arrive quelquefois que certains membres inscrits à des ordres professionnels doivent faire un choix entre le code de déontologie auquel ils sont soumis et les décisions prises par les instances. À notre avis, les professionnels doivent donner priorité aux obligations déontologiques auxquelles ils sont soumis par leur ordre. Toutefois, afin d'éviter tout malentendu, nous aimerions que cette priorité soit clairement exprimée dans le guide.

4) Loyauté, confidentialité et protection des renseignements personnels

Contrairement à ce qui est indiqué dans le guide, le SPPMM croit qu'après un délai raisonnable, un employé peut faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail. En vertu de l'article 2088 du Code civil du Québec, nous croyons que l'obligation de ne pas divulguer tous renseignements non publics devrait survivre pendant un délai raisonnable après cessation du contrat de travail, et survivre en tout temps uniquement lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui. ■



I ♥
MONTRÉAL

Ecce homo : Denisdios

JACQUES BOIVIN, CONSEILLER EN DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE
LOUIS-ALAIN FERRON, VICE-PRÉSIDENT — SECTIONS

LE SOUFFLE DES TROMPETTES DE CALCAIRE DES ANGES DU CIMETIÈRE DE NOTRE-DAME-DES-NEIGES ÉBRANLE LES FONDATIONS POURTANT PROFONDES DES TROTTOIRS DE MONTRÉAL. L'HEURE DU JUGEMENT DERNIER VIENT-ELLE DE SONNER POUR NOTRE VILLE BIEN AIMÉE ? EST-CE QUE L'OURAGAN FRANCE ATTISE LES BRAISES DE L'ENFER AVANT QUE MONTRÉAL, LA PÉCHERESSE, N'Y SOMBRE POUR L'ÉTERNITÉ ? Y A-T-IL ENCORE UNE LUMIÈRE AU BOUT DU PONT-TUNNEL LOUIS-HYPPOLITE-LAFONTAINE ?

L'apocalypse montréalaise

Certes, si on la compare à Laval, la situation de Montréal n'est pas encore désespérée, mais depuis quand Montréal se compare-t-il à Laval ? Cette comparaison témoigne bien de l'état d'esprit du Montréalais, adjacent Plateau, par rapport au Lavallois, adjacent Carrefour. Ne nous leurrions point, valeureux collègues, l'heure n'est pas à la rigolade quand les filières de l'hôtel de ville exhalent des effluves de chevreuil faisandé et qu'on se demande sur qui on marche à chaque carré de trottoir. La commission Charbonneau tient ses promesses et éclabousse en remuant le « croustillant » dans la fosse à purin, y compris nous, « critiquement » créatifs employés municipaux. Être suprême, *deus* que tu sois, châtie les méchants, pourfend les mécréants, mais épargne tes fidèles serviteurs.

La commission Charbonneau, télé-triste-réalité créant rapidement de l'accoutumance, nous convie à un « dîner de cons » où on se fout joyeusement de notre gueule en se remplissant les chaussettes. Un genre de vieille cassette où on aurait « mixer » *Les Soprano*, *Les Bougons* et *Pour une poignée de dollars*, mais tournée principalement à Saint-Léonard. La bande sonore : *Mes bruns passent pu dans porte* chantée par Bernard Trépanier sur l'air de *Mes blues passent pu dans porte*. Le grand ténor Lino Zambito interprète également *C'est extra* de Léo Ferré, enregistrée en spectacle au Petit Extra.

Mais... mais... mais... ne voilà-t-il pas que clignote à l'horizon la petite lumière du congélateur, signe précurseur s'il en est que l'espoir et la rédemption nous tendent la main, sans enveloppe cette fois... Montréal serait donc béni des dieux ! Sonnez

trompettes et tambours battants, sonnez hauts-bois, résonnez musettes, voilà que de la fange émerge un demiurge, un cousin germain de Thor, d'*Ironman* et de *Hulk*! C'est ce demi-dieu, Denisdios, que le ciel et un petit vent de l'est nous envoient. Ne sentez-vous pas ce souffle de fraîcheur chasser les miasmes de la corruption? Mais, c'est... Denis Coderre, en survêtement de M. Net et en collants blancs de M. Glad, qui survole déjà les décombres de la gestion municipale montréalaise. Un sauveur nous est offert, et c'est bien la première chose gratuite que reçoit Montréal depuis des temps immémoriaux. Denis Coderre, ancien lieutenant du Parti libéral du Canada au Québec du temps d'Alfonso Gagliano, genre de version locale de *Humpty Dumpty* avec des cheveux de Playmobil, sera notre baume à nous, notre après Applebaum!

De Denis à Denisdios

Quoi? Comment? Des esprits chagrins serinent que la commission Gomery a mis en lumière le « séjour » de Denis au condo des propriétaires du Groupe Everest. Que ceux qui n'ont jamais connu les affres de l'itinérance et le risque de se retrouver à la rue lui jettent la première pierre! Aurait-il fallu que Denis croupisse dans un abri Tempo pour trouver grâce à leurs yeux?

Quoi? Comment? Des esprits retors s'indignent que la commission Gomery ait mis en exergue que Denis occupait la position de V-P chez Polygone... mais depuis quand la polyvalence serait-elle devenue un handicap?

Quoi? Comment? D'aucuns prennent un malin plaisir à rappeler le témoignage de Benoit Corbeil, directeur général québécois du Parti libéral du Canada, à la commission Gomery alors qu'il admettait avoir reçu de Michel Béliveau une enveloppe contenant 5 000 \$ destinée à Denis Coderre... alors que nul ne sait quelle était la couleur de cette enveloppe. Des allégations!

Quoi? Comment? Des journalistes de *La Presse* ont récemment observé qu'une compilation de dons, certes légaux, à l'association libérale de la circonscription de Bourassa, que représente M. Coderre, démontre qu'elle a reçu depuis 2001 des milliers de dollars d'entreprises et d'individus montrés du doigt dans des affaires de corruption, de transactions immobilières douteuses et d'évasion fiscale. Parmi ces généreux donateurs, on compte l'entreprise Infrabec de Lino Zambito, Elio Pagliarulo, ancien partenaire de Paolo Catania, qui a témoigné devant la commission Charbonneau, ainsi que Gino Lanni, mis en cause par cette même commission et actionnaire d'une entreprise qui s'est reconnue coupable d'évasion fiscale. Mais... depuis quand peut-on empêcher tant de cœurs d'aimer? Denis raffole des soupers spaghetti, alors *tsé veudire*.

Pures sornettes, fadaïses, calembredaines et billevesées que tout cela! Nous pouvons démontrer, hors de tout doute, que c'est l'âme percluse d'abnégation et dans la plus belle tradition judéo-

chrétienne du sacrifice de soi inspiré, que Denis Coderre songe à briguer la mairie de Montréal. Une source généralement bien informée suggère à demi-mot à peine couvert que l'entourage de Denis Coderre tente d'obtenir du gouvernement du Québec la permission... de cumuler plusieurs postes de maire. Offusqué et outragé par la corruption, Denis souhaiterait se faire élire maire... dans toutes les villes corrompues du Québec... et Dieu sait ce qu'il en sera au terme de la commission Charbonneau.

La collusion contre la corruption

Attachez donc bien vos tuques avec de la broche : dans un premier temps, Denis Coderre, notre super héros, se présenterait à la mairie de Montréal comme super Denis et simultanément à la mairie de Laval comme super DC. Une fois élu aux deux postes avec l'aide du Saint-Esprit, il opérationnaliserait son plan : *la collusion contre la corruption*. En termes clairs : Denis substituera la collusion dans le monde municipal à la collusion dans le monde de la construction! Allez hop, cascade!

Bien sûr, si d'aventure Denis devenait maire de toutes les municipalités du Québec, il y aurait un petit risque qu'il soit tenté de municipaliser toute la vie politique québécoise et que, du haut de sa légitimité, il bote Pauline hors de sa chaise de première ministre. Mais, que voulez-vous? On ne peut pas faire un grand ménage en faisant dans la dentelle.

Cependant, si à la faveur d'un tweet ou d'une entrevue vous percevez que Denis évoque son désir de devenir aussi maire de Toronto, Vancouver, Flin Flon et Come by chance, il y a de fortes chances que l'intention cachée de Denis Coderre soit de devenir premier ministre du Canada en municipalisant toute la scène politique canadienne, ce qui lui permettrait, en passant, de faire un pied de nez à Justin.

Si tel est le cas, il faut bien y penser avant d'appuyer sa candidature à la mairie de Montréal puisque ce serait un simple jalon dans une machination beaucoup plus vaste où l'ambition écarterait l'abnégation et nous exposerait au triste sort de devenir orphelin politique à nouveau, alors que nos plaies sont à peine cicatrisées. ■



Devenez membre

info: www.ville.montreal.qc.ca/afpmm

50 ans
1961-2011

*La compétence se partage aussi
dans le plaisir.*

afpmm



LINDA LAJEUNESSE, VICE-PRÉSIDENTE — ADMINISTRATION ET FINANCES
CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

À l'agenda

N'oubliez pas notre prochaine assemblée générale qui sera suivie de notre traditionnelle réception du temps des fêtes. L'événement se tiendra le mardi 11 décembre, à 17 h, à l'hôtel Hyatt Regency du Complexe Desjardins, 1255, rue Jeanne-Mance. Ceux qui ne l'ont pas déjà fait doivent confirmer leur présence par courriel à sppmm@sppmm.org ou en appelant au 514 845-9646.

Êtes-vous membre en règle ?

Nous invitons les professionnels qui ne sont pas encore membres en règle à nous faire parvenir leur formulaire d'adhésion dûment rempli avant la prochaine assemblée générale. Rappelons qu'en vertu du *Code du travail*, vous devez absolument avoir signé votre formulaire d'adhésion et payé une cotisation symbolique de 2 \$ pour participer à la vie démocratique du syndicat. Le formulaire se trouve sur notre site Internet : www.sppmm.org/membres.html

Des arrivées... et des départs

Au comité exécutif, nous souhaitons la bienvenue à Marie Bourque, notre nouvelle vice-présidente – Section 1. Elle remplace Chantal Gagnon, qui a pris sa retraite. Marie est chargée de communication au Service de police. Elle occupait déjà le poste de directrice syndicale de la Section 11, Service de police et Service de la sécurité incendie, et elle est chargée de communication au SPM. Félicitations et nos meilleurs vœux de succès !

Merci et bonne retraite à Chantal Gagnon qui, depuis 2007, s'est particulièrement consacrée au service aux membres. Auparavant, elle a été chargée de communication à la CUM et à la Ville de Montréal.

Du changement également à la permanence syndicale : Danielle Legros a été embauchée à titre d'adjointe administrative. Elle remplace Mây Dô Chastenay. Merci à Jocelyne Vaillancourt, qui a assuré l'intérim avec beaucoup de professionnalisme.

Notre réseau informatique mis à niveau grâce à nos membres

C'est désormais chose faite ! Depuis octobre dernier, les équipements et le réseau informatique du SPPMM sont entièrement renouvelés. Merci à Nour Eddine Ben Marzouk, François Ouellette, Roger Prud'homme, Alain Ruel et Bernard Tardif pour le partage de leur expertise. Messieurs, vous avez grandement favorisé la réalisation du projet et sachez que toute l'équipe du SPPMM vous est infiniment reconnaissante.

Le comité de solidarité a besoin de vous

Le comité de solidarité, responsable de la gestion du fonds de solidarité du syndicat, a besoin de sang neuf. Si les causes sociales et la sélection des organismes subventionnés par le SPPMM vous intéressent, voilà une occasion d'apporter votre contribution. Nous sommes à la recherche de trois personnes. N'hésitez donc pas à soumettre votre candidature à sppmm@sppmm.org !



Syndicat des professionnelles
et professionnels municipaux
de Montréal

Rédactrice en chef
Carole Paquin

Collaborateurs
Jacques Boivin
Marie Bourque
Louis-Alain Ferron
Gisèle Jolin
Linda Lajeunesse

Révision linguistique
Marielle Delorme

Design graphique
gbdesign-studio.com

Imprimé par
Lithographie G. Monette

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec

Permanence syndicale
Siège social :
281, rue Saint-Paul Est
Bureau 101
Montréal (Qc) H2Y 1H1
Téléphone : 845-9646
Télécopieur : 844-3585
Adresse électronique :
sppmm@sppmm.org
Site Internet : www.sppmm.org

PERMANENCE SYNDICALE

Présidente
Gisèle Jolin

**Vice-présidente –
Administration et Finances**
Linda Lajeunesse

Vice-président – Sections
Louis-Alain Ferron

Vice-présidente – Sections
Carole McKee

Vice-présidente – Sections
Marie Bourque

Conseillers en relations de travail
Diane Bérubé
Geneviève Gougeon
Pierre Riopel

Secrétaires administratives
Danielle Legros
Lynda Touati