

J'en cadre Montréal

vol. 14
n°2

ASSOCIATION DES CADRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL



L'ÉTHIQUE DU GESTIONNAIRE

LE CA MET EN VALEUR

**LUCIE
BÉDARD**

page 11

EN VEDETTE
**L'ÉTHIQUE
AU TRAVAIL**

LA COMPRENDRE
page 14

LA TRANSMETTRE
page 16

CHRONIQUE JURIDIQUE
**MANQUEMENTS
ÉTHIQUES ET
SANCTIONS**

page 18

Sommaire

Mot de la présidente	3
Votre conseil d'administration 2016-2017	6
La permanence	8
Le coin lecture	9
Pleins feux sur votre conseil d'administration	10
Le CA met en valeur Lucie Bédard	11
Événements	12
En vedette :	
Pourquoi un code d'éthique ?	14
La transmission de l'éthique	16
Chronique juridique	18
En bref	20



Pascale Tremblay

Présidente
acmm@acmm.qc.ca

L'ACMM partage tout à fait cette vision de la gestion, selon laquelle les cadres doivent se questionner en considérant plusieurs éléments, dont les enjeux humains et en faisant référence au « gros bon sens ».

L'ÉTHIQUE AU TRAVAIL, C'EST NOTRE RESPONSABILITÉ À TOUS !

Par **Pascale Tremblay**
Présidente
acmm@acmm.qc.ca

Depuis la Commission Charbonneau¹, l'éthique est sur toutes les lèvres. Plusieurs organisations se sont dotées de codes d'éthique pour assurer la conduite adéquate de leurs employés et dirigeants. La Ville, pour sa part, actualise son Code de conduite qui date de 2013. L'ACMM a d'ailleurs participé à cette révision et a pu émettre ses commentaires, à la demande du Bureau du contrôleur général (BCG). Vous remarquerez que ce dernier met également à la disposition des cadres une série d'outils qui sont détaillés dans la capsule de M^e Lemberger en page 19. Parmi ceux-ci, trois vidéos sur l'éthique destinées au gestionnaire nous ont particulièrement interpellés.

L'ACMM salue cette initiative du Bureau du contrôleur général qui présente les attentes de la Ville concernant la conduite de ses cadres. Chacun possède sa propre définition de l'éthique et il est important de s'informer à ce sujet et se remettre en question fréquemment (p.14 à 17). Les capsules du BCG vous aideront dans ce cheminement. Elles proposent notamment d'intégrer une réflexion éthique à votre processus décisionnel. Tout en mentionnant l'importance des règles en vigueur, les capsules rappellent que l'éthique n'est pas régie par des normes strictes et incite à pousser la réflexion plus loin. En plus de solliciter notre jugement, elle implique de tenir compte du contexte avant de prendre une décision.

L'ACMM partage tout à fait cette vision de la gestion, selon laquelle les cadres doivent se questionner en considérant plusieurs éléments, dont les enjeux humains et en faisant référence au « gros bon sens ». Ceci étant dit, cette culture est-elle présente à tous les niveaux de l'administration ? Je pense aux relations de travail où la façon de régler les conflits de valeurs demeure souvent bureaucratique. Parfois, les décisions des gestionnaires sont jugées sur l'application des règlements sans égard à l'interprétation qu'ils doivent faire de ceux-ci ni à la situation à laquelle ils sont confrontés.

Certains cadres nous ont manifesté leur impression d'être de plus en plus encadrés et d'avoir peu de souplesse pour assumer leur rôle de gestionnaire.

Nous sommes d'avis que, comme le souligne le BCG, les pratiques doivent parfois être remises en question et que nos actions, en tant que cadres, doivent être guidées par beaucoup plus que les normes et règles en vigueur. Pour ce faire, le cadre doit posséder la latitude nécessaire pour réfléchir, interpréter, et prendre une décision en tenant compte du contexte, sans que l'orientation lui soit déjà imposée. C'est une question de confiance entre la Ville et ses cadres, après tout nous défendons les mêmes intérêts. Appliquons cette volonté de réflexion éthique à toutes les sphères de notre travail, mais également dans nos relations respectives !

Un moment de réflexion

Les dernières années ont été mouvementées à l'ACMM. Avec les modifications au régime de retraite et aux conditions de travail, ainsi que les nombreux changements qui ont suivi la reconnaissance, un temps d'arrêt s'impose. Les administrateurs et la permanence se réuniront donc à l'automne pour tenir un lac-à-l'épaule, durant lequel un travail de réflexion sera entamé quant à l'avenir de l'Association. Cet exercice est nécessaire, d'autant plus que le dernier du genre remonte à près de trois ans ! Nous profiterons de l'occasion pour souder notre équipe, mais avant tout nous déterminerons les priorités des prochaines années. Il est temps pour l'ACMM de reprendre cette tradition, qui nous permet de vous offrir un service à la hauteur de vos attentes ! (

¹ Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction.

AGA 2016 : Merci à nos partenaires !

L'ACMM remercie ses précieux partenaires qui ont grandement contribué à la réussite de son assemblée générale annuelle 2016.

Platine



Or



Services Juridiques Denis Monette Inc.

Argent



Merci également
au commanditaire
des prix de
présence :
Les Grands
Explorateurs.

J'encadre
Montréal
n°2

« J'encadre Montréal » est un journal publié à l'intention des membres et partenaires de l'Association des cadres municipaux de Montréal.

Comité de direction : Richard Côté, Nathalie Deneault, Martin Gervais, Christian Guyon, Yves Monty, Louise Richard, Laurence Robichaud

Photographies : Istock, archives ACMM et collaborateurs, Mélanie Dusseault

Infographie : Oblik.ca

Révision : Comité exécutif, comité de direction, Marguerite Daigneault, Roxanne Primeau

Préresse et impression : Deschamps Impression

Correspondance et contact :

Association des cadres municipaux de Montréal
7245, rue Clark, bureau 305, H2R 2Y4, Montréal
Tél. : 514 499-1130
Télé. : 514 499-1737
acmm@acmm.qc.ca
www.acmm.qc.ca



La Capitale

Assurance et
services financiers



Question ?

Le « Après »,
l'avez-vous planifié ?

Réponse !

Pour obtenir la réponse à cette question, rendez-vous sur le www.acmm.qc.ca. Sur la page d'accueil, cliquez sur la bannière « Question La Capitale » pour accéder à la chronique financière.

**Vous souhaitez
que le journal
J'encadre Montréal
traite d'un sujet
en particulier ?**

**Faites votre
suggestion en
nous écrivant à
acmm@acmm.qc.ca !**

CONCOURS

10 000 \$
pour changer de décor
avec La Capitale



EXCLUSIF AUX
MEMBRES



2 FAÇONS DE PARTICIPER :

- Demandez-nous une soumission d'assurance ou
- Laissez-nous vos dates d'échéance

N'oubliez pas que nous vous réservons jusqu'à :

29% DE RABAIS EXCLUSIF ADDITIONNEL
sur vos assurances auto, habitation
et véhicules de loisirs en tant que
membre de l'ACMM.

Participez maintenant!
1 855 441-6017
changez.lacapitale.com/acmm


La Capitale
Assurances générales

La Capitale assurances générales inc., cabinet en assurance de dommages. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. Certaines conditions et exclusions s'appliquent. 1. Détails et règlement disponibles au changez.lacapitale.com/acmm. Le concours se déroule du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016. Un chèque de 10 000 \$ sera remis au gagnant. Aucun achat requis. Le gagnant devra répondre à une question d'habileté mathématique.

Votre conseil d'administration 2016-2017



SYLVIE BUJOLD

Poste :
Chef de module -
Module vérification
des antécédents
SPVM



MARTIN GERVAIS

Poste :
Responsable des
opérations 911
SPVM



ALAIN CARDINAL
secrétaire

Poste :
Chef du Service des
Affaires juridiques et
des Affaires internes
SPVM



DANIEL GIRARD

Poste :
Chef de section -
Prévention incendie
SIM



RICHARD CÔTÉ
trésorier

Poste :
Chef de division -
voirie et parcs
*Arrondissement
du Sud-Ouest*



CHRISTIAN GUYON
vice-président aux
communications et
services aux membres

Poste :
Conseiller en SST
*Arrondissements de
Ville-Marie et du
Sud-Ouest*





DANY HOULE

Poste :
Contremaître
*Arrondissement de
Rivière-des-Prairies-
Pointe-aux-Trembles*



LOUISE RICHARD

Poste :
Directrice culture,
sports, loisirs et
développement social
*Arrondissement
de Lasalle*



GAÉTANE MARTEL
vice-présidente aux
relations professionnelles

Poste :
Chef de division -
Poursuites pénales
et criminelles
*Service des affaires
juridiques*



PASCALE TREMBLAY
présidente

Poste :
Chef de division -
Permis et inspections
*Arrondissement
du Sud-Ouest*



YVES MONTY

Poste :
Chef de division -
urbanisme, permis
et inspections
*Arrondissement
d'Outremont*



PAULO TEIXEIRA

Poste :
Chef de section -
travaux et déneigement
*Arrondissement de
Rivière-des-Prairies-
Pointe-aux-Trembles*



Légende

Cet administrateur est membre du :



Comité exécutif



Comité des relations professionnelles
(Défense et représentation)



Comité des relations avec les membres
(Communications et recrutement)



Comité du développement professionnel
(Formation et réseautage)



Comité conjoint avec la Ville de Montréal

PERMANENCE

Retour de l'agente de bureau Roxanne Primeau

Vous avez remarqué que la réceptionniste a perdu son léger accent français ? Vous n'avez pas la berlue ! M^{me} Roxanne Primeau, agente de bureau, est de retour d'un congé de maternité depuis le 13 juin dernier. Elle reprend la barre de la réception de l'ACMM, en plus de collaborer aux services de secrétariat et de comptabilité, ainsi qu'à l'organisation des événements. Bien connue des membres depuis son arrivée en 2013, M^{me} Primeau assure également un service à la clientèle à la Conférence des cadres retraités de Montréal et à l'Association des gestionnaires financiers municipaux du Québec. Vous avez des questions concernant nos services ou vous souhaitez vous inscrire à une activité ? Joignez Roxanne par un simple appel au siège social ou par courriel à rprimeau@acmm.qc.ca. L'ACMM est heureuse de la retrouver au sein de son équipe et lui souhaite un bon retour au travail !

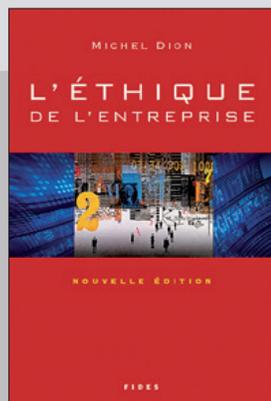


Merci à Sylvie Damour Robert !

Le conseil d'administration et les employées de la permanence tiennent à souligner l'apport de M^{me} Sylvie Damour Robert, qui a assuré avec efficacité le remplacement de M^{me} Primeau. Toujours prête à rendre service, M^{me} Damour Robert a effectué une transition en douceur en plus de permettre une continuité dans les nombreuses activités de l'Association. Dotée d'un grand souci du travail bien fait, elle a également partagé son expérience d'outre-mer avec la permanence, ce qui fut très enrichissant. L'ACMM la remercie pour son excellent travail et lui souhaite une bonne continuation ! <



Photo : Mélanie Dusseault photographe www.melanieusseault.com



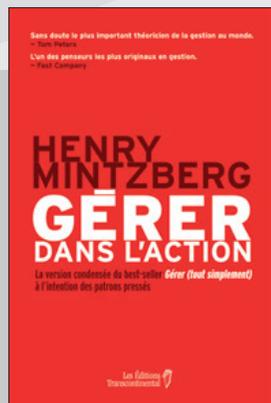
L'ÉTHIQUE À TRAVERS DES CAS PRATIQUES

Que ce soit pour connaître les notions de base de l'éthique en entreprise ou encore pour approfondir les aléas du fameux code d'éthique, ce livre sera utile à tout gestionnaire curieux d'en apprendre davantage sur le sujet. L'auteur Michel Dion, professeur titulaire au département de management de la Faculté d'administration de l'Université de Sherbrooke, mène des recherches en éthique des affaires depuis 1980. Cette troisième édition du livre propose également 16 études de cas de multinationales comme Kellogg Cereals, Nike ou Coca-Cola, qui ont fait face à une crise majeure liée à des conflits d'ordre éthique. Cet ouvrage inclut les témoignages de leaders du milieu, en plus d'analyser les différentes approches, processus d'élaboration et contenus de l'éthique d'entreprise.

L'éthique de l'entreprise – nouvelle édition

Auteur : Michel Dion

456 pages / Prix : 39,95 \$ / Les Éditions Fides



LA GESTION SOUS LA LOUPE

Voici une nouvelle version du livre *Gérer (tout simplement)*, salué comme l'un des grands ouvrages en gestion, du chercheur montréalais de réputation internationale Henry Mintzberg. Ce livre porte sur la vraie nature de la gestion, sa diversité et son exécution. Allant droit au but, l'auteur démystifie les mythes sur le sujet et présente l'ABC du gestionnaire efficace. Sensible aux responsabilités du cadre, il aborde la pression vécue par ceux-ci et les paradoxes qui les obligent à marcher sur plusieurs cordes raides à la fois. L'ouvrage décortique le contenu de la gestion sous trois plans : l'information, les gens et l'action. Une lecture obligée pour tous ceux qui ont à cœur l'exercice de la gestion !

Gérer dans l'action

Auteur : Henry Mintzberg

256 pages / Prix : 29,95 \$ / Les éditions Transcontinental

Vous pouvez vous procurer ces deux livres dans les librairies ainsi qu'à la bibliothèque de votre arrondissement.

**UN REER+
POUR EN
FAIRE
PLUS**



FONDS
de solidarité FTQ

1 800 567-3663

SAI
LES SERVICES ACTUARIELS

www.saiinc.qc.ca
514-272-5570
418-626-6272

PLEINS FEUX SUR VOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION



Dany Houle,
administrateur



Qui sont les membres du conseil d'administration ? Quel est leur parcours professionnel, et surtout, comment perçoivent-ils leur rôle en tant qu'administrateurs ? Dans ce numéro, faites connaissance avec Dany Houle, contremaître aux travaux publics, à l'arrondissement de Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles et administrateur depuis février 2015.

Par Laurence Robichaud
Agente de communication
lrobichaud@acmm.qc.ca

Comment avez-vous joint la Ville de Montréal ?

J'ai fait mes classes comme contremaître dans le secteur privé où j'ai eu la chance de suivre plusieurs formations. Au fil des ans, j'ai acquis de l'expérience dans différents départements de l'usine. Je suis quelqu'un qui aime bouger, alors j'étais toujours volontaire pour entreprendre un nouveau poste. J'ai même assumé temporairement les fonctions de directeur avec près de 100 employés sous ma responsabilité. Comme j'avais un intérêt pour la gestion, j'ai entrepris le certificat en supervision de HEC Montréal, avant d'être embauché à la Ville en 2007. Le poste de contremaître aux travaux publics - déneigement et asphalte était très différent de ce que je faisais auparavant, surtout au niveau des opérations. Je me suis fait un devoir d'apprendre toutes les tâches sur le terrain, pour bien comprendre le travail de mes employés et avoir le bagage nécessaire pour prendre de meilleures décisions.

En quoi consiste le travail d'un contremaître aux travaux publics ?

En neuf ans comme contremaître, j'ai travaillé dans plusieurs secteurs des travaux publics. En ce moment, j'assure le rôle de répartiteur, donc je dois consulter les autres contremaîtres pour connaître leurs besoins quotidiens et ensuite répartir la main-d'œuvre et les appareils disponibles aux bons endroits, selon les priorités. C'est un poste qui est très diversifié, car il comprend aussi la gestion de la cour de services, de l'inventaire et de l'entretien des machines. À titre de contremaître, je peux aussi être appelé à travailler dans d'autres secteurs, comme celui de l'asphalte. Dans ce cas, je m'assure de la qualité du travail

effectué, mais avant tout je gère les équipes sur le terrain. Ce qui me motive, c'est de créer des liens pour favoriser la chimie dans mon équipe. Mon intérêt pour le contact humain m'a aussi amené à obtenir l'accréditation de l'APSAM¹ pour donner de la formation en signalisation routière et en travaux de déneigement. Cela me permet d'apprendre constamment et d'agir à titre de personne ressource auprès de mes employés et collègues.

Comment voyez-vous votre rôle de gestionnaire au sein de votre équipe ?

Je ne suis pas une personne très extravertie, j'ai donc un tempérament plutôt discret et posé, ce qui paraît dans mon style leadership. Je gère comme je suis, de façon honnête et transparente avec mes employés. Peu importe la situation, je suis toujours sincère avec eux et je crois qu'ils l'apprécient réellement. Pour atteindre mes objectifs, je partage l'information avec mes employés et leur explique concrètement ce que nous devons accomplir et ce qu'ils vont en retirer. C'est ce que j'appelle créer un « effet élastique ». En d'autres mots, si je tire dans une direction, mon équipe me suit. À l'inverse, dans les moments difficiles, ce sont mes employés qui me donnent envie de poursuivre. Je m'impose aussi une grande discipline, notamment concernant ma présence au travail. C'est important d'exiger de moi-même ce que j'exige de mes employés et en donner l'exemple, c'est une forme de respect.

Pourquoi vous être impliqué au sein du conseil d'administration de l'ACMM ?

Curieux de nature, j'avais envie de comprendre le fonctionnement de l'Association. En tant que membre, nous ne sommes pas toujours conscients de tout le travail qui se fait « en arrière ». À la base, je me suis impliqué auprès de la Table de concertation des contremaîtres cadres. Pour moi, c'était important de travailler sur les problématiques communes vécues par les contremaîtres. En près de deux ans, nous avons réussi à obtenir plusieurs changements très satisfaisants. J'espère maintenant que la Table poursuivra ses démarches pour s'assurer qu'il y ait un minimum de respect et d'équité à la Ville. Nous devons avoir des conditions qui nous donnent envie de faire progresser notre travail et d'optimiser les opérations. Pour cela, il faut que nous soyons heureux de venir travailler. <

¹ Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « affaires municipales »

Lucie Bédard

L'art de redonner au citoyen

C'est en travaillant comme urbaniste pour un bureau privé d'ingénieurs que M^{me} Bédard établit un premier contact avec le monde municipal. Elle constate alors qu'elle y retrouve davantage ses valeurs. « Le service au citoyen, pour moi, c'était important. La meilleure façon d'avoir un impact sur sa qualité de vie, c'était de travailler dans la fonction publique ». C'est dans cet esprit de redonner au citoyen qu'elle joint la Ville de Montréal, en 1990.

Par Laurence Robichaud
Agente de communication
lrobichaud@acmm.qc.ca



Lucie Bédard est membre de l'ACMM depuis 2015.

Site de la future coopérative d'habitation Les Citadins du Parc, obtenu dans le cadre de la négociation d'une entente d'inclusion du logement abordable sur le site désaffecté de l'ancienne imprimerie Transcontinental.

Le premier projet de Lucie Bédard constitue un défi de taille, soit la planification du site du parc des îles Notre-Dame et Sainte-Hélène. « Après l'Expo 67, les îles étaient laissées à l'abandon. Nous avons le mandat de les remettre en valeur et de redonner l'accès aux rives aux citoyens. C'était très emballant ». Forte de cette expérience, M^{me} Bédard se déplace au Service de l'habitation et du développement urbain où elle travaille principalement à l'application de la réglementation municipale d'urbanisme dans les projets de développements privés. Elle occupe également les fonctions de secrétaire de la Commission Jacques-Viger où elle côtoie des experts reconnus du domaine de l'aménagement, de l'architecture et du patrimoine. Au moment de la fusion municipale, elle joint la première équipe d'urbanisme de l'arrondissement Mercier-Hochelaga-Maisonneuve, puis celle de Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce.

La carrière de M^{me} Bédard prend un important tournant en 2003, alors que la Ville vit, depuis un an, une crise de l'habitation sans précédent. Les besoins en logements sociaux et communautaires sont criants et le Service de la mise en valeur du territoire met sur pied le premier bureau de projets à la Ville pour l'Opération Solidarité 5000 logements. Avec la mission de réaliser 5000 logements sociaux et communautaires sur le territoire de l'île en cinq ans, il s'agit d'un objectif SMART bien avant son temps ! M^{me} Bédard est membre de l'équipe multidisciplinaire formée pour livrer ce mandat ambitieux qu'elle accomplira haut la main avec 5026 logements occupés ou en construction.

En 2009, elle passe de professionnelle à gestionnaire en acceptant le poste de chef de section - soutien au développement du logement social et communautaire. Nouvellement cadre, elle administre le programme gouvernemental *AccèsLogis Québec* : « L'objectif du logement social est que les gens ne consacrent pas plus de 30 % de leur revenu à leur loyer. Cela permet de dégager une marge de manœuvre pour mieux se nourrir, mieux

éduquer ses enfants, et faire d'autres activités dans le but d'avoir une meilleure qualité de vie ». En 2013, M^{me} Bédard devient chef de division et obtient, l'année suivante, la gestion du *Programme provincial d'adaptation de domicile* dont les subventions sont destinées aux personnes présentant des problèmes de mobilité. Encore une fois, elle contribue à améliorer la qualité de vie du citoyen en adaptant son logement pour lui permettre d'y demeurer le plus longtemps possible, en dépit de sa limitation physique.

Tout récemment, elle a entrepris un nouveau défi comme chef de division du développement résidentiel, toujours à la direction de l'habitation. Bien que le logement social et communautaire demeure présent dans ses fonctions, ce nouveau poste comporte des projets stimulants davantage axés sur le développement résidentiel privé. Plusieurs moyens sont mis en œuvre pour stimuler celui-ci et fidéliser les familles dans leur quartier. L'équipe de M^{me} Bédard est responsable d'outils comme la stratégie d'inclusion de logements abordables dans les projets résidentiels, l'acquisition et la vente de terrains municipaux pour le logement social et communautaire ainsi que la gestion des programmes d'investissement dans les infrastructures et dans les grands projets résidentiels, dont les Bassins du Nouveau Havre (secteur Griffintown). De plus, elle révisé continuellement les programmes de subventions *Habitations urbaines pour familles* et le très populaire *Acquisition d'une propriété*.

M^{me} Bédard et son équipe collaborent avec les arrondissements ainsi qu'avec les autres services centraux afin de rendre possible la réalisation des projets résidentiels issus de différents programmes de planification urbaine. « Nous avons une très belle mission, nous sommes préoccupés des conditions de vie des citoyens et nous travaillons pour que chacun trouve un logement qui convienne à ses besoins et à ses aspirations. Notre équipe a un impact direct sur la qualité de vie des gens, c'est d'une grande importance pour moi ». Aujourd'hui encore, Lucie Bédard demeure dévouée envers le citoyen et accomplit sa mission avec optimisme et fierté. <



Plusieurs formations sont disponibles cet automne !



ACTIVITÉ EN COURS : M. BENOÎT DUCHESNE EN TOURNÉE !

Formateur, conférencier et coach, M. Benoît Duchesne vous invite à prendre le contrôle de vos journées et augmenter votre sentiment d'accomplissement !

Auteur de 15 programmes de formation, M. Duchesne enseigne la gestion du temps depuis plus de vingt ans.

Maximisez votre temps : Planifiez et gérez efficacement vos activités

Mardi 20 septembre 2016 à la Mairie de Ville-Marie

Jeudi 6 octobre 2016 à la Mairie d'Ahuntsic-Cartierville

Mardi 18 octobre 2016 à la Mairie de Saint-Laurent

Mercredi 2 novembre 2016 au Centre communautaire d'Anjou

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE :

- ✓ Identifier **vos forces et faiblesses** en tant que gestionnaire de votre temps ;
- ✓ Adhérer à des paradigmes gagnants en gestion du temps ;
- ✓ Planifier **intelligemment** vos activités de la semaine et de la journée ;
- ✓ Donner un sens à vos efforts ;
- ✓ Accorder la priorité aux priorités. Concentrez-vous sur ce qui est important, et non que sur ce qui est urgent ;
- ✓ Maîtriser les « vol'heures » de temps ;
- ✓ Effectuer des **suivis rigoureux**, donner suite à vos projets et à vos communications ;
- ✓ Utiliser à son plein potentiel votre système d'agenda ;
- ✓ Composer plus intelligemment avec les **imprévus**.

Vous avez assisté à cette conférence ? Donnez-nous votre avis en écrivant à acmm@acmm.qc.ca !

ACTIVITÉS À VENIR : SURVEILLENZ LE SITE WEB !



RETRAITE 101 AVEC GILLES LACHANCE

Vous n'avez toujours pas assisté à la présentation de M. Lachance sur les objectifs de revenus à la retraite ? Profitez de la séance du **20 octobre** pour mettre vos connaissances à jour !



SÉANCE DE FORMATION LA CAPITALE

Toujours très appréciées des membres, les séances de formation seront de retour cet automne ! L'ACMM vous propose *La planification de la sécurité financière à la mi-carrière*, le 27 octobre 2016. <

Communiquez avec nous pour savoir si des places sont toujours disponibles pour les différentes activités !

UN REER+ POUR EN FAIRE PLUS

Lorsque vous épargnez dans votre REER au Fonds de solidarité FTQ, **vous bénéficiez de 30% d'économies d'impôt supplémentaires.**

De plus, le Fonds a une mission unique : aider l'économie du Québec. En investissant dans votre REER au Fonds, vous posez un geste solidaire.

QU'ATTENDEZ-VOUS POUR ÉPARGNER ?

fondsftq.com



FONDS
de solidarité FTQ

1 800 567-FONDS (3663)



FondsFTQ

Veuillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. On peut se procurer un exemplaire du prospectus sur son site Web, auprès des responsables locaux ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.

Pourquoi un code d'éthique ?



René Villemure – éthicien,
président d'ethikos
et conférencier international

COMPRENDRE L'ÉTHIQUE

Les scandales et les frasques politiques mettent l'éthique à mal. L'éthique est partout. De tous les bulletins d'informations, de toutes les manchettes. Pourtant, l'éthique n'est nulle part. On cite l'éthique pour ne rien dire, pour être dans l'air du temps, pour dire si peu ou, encore, pour l'avoir dit... On cite l'éthique sans en définir le sens, on cite l'éthique pour montrer des choses, brandir des codes ou dénoncer des malversations, alors qu'il faudrait mieux comprendre que citer...

« Comprendre » au sens strict signifie : saisir l'ensemble; « comprendre » implique la capacité à faire des liens entre divers éléments. Pour comprendre l'éthique, il faut savoir faire des liens entre celle-ci, la culture ambiante et les événements qui surviennent dans la culture en question; parce que la « notoriété d'un sujet » n'est pas synonyme de « connaissance d'un sujet ».

Aussi, et bien que plusieurs aimeraient qu'il en soit autrement, l'éthique est une partie de la philosophie et, à ce titre, implique nécessairement une réflexion plus poussée que ne le serait une opinion. Il faut le dire, l'éthique est affaire de réflexion et de hauteur de vue, pas d'opinion ou d'idées reçues.

Poursuivez votre lecture de la capsule « comprendre l'éthique » au www.ethique.net.

Par René Villemure

LE CODE SANS ÉTHIQUE...

Le code-barre contient des barres. Le code génétique contient des gènes. Alors, pourquoi les codes d'éthique ne contiennent-ils que des normes et des règles et si peu d'éthique ?

Non pas que ces éléments soient incompatibles. Il est cependant curieux de constater qu'en lisant plusieurs codes d'éthique, on est amené à convenir que l'éthique ne réside que dans le titre du code en question.

Pourquoi est-ce ainsi ? L'éthique serait-elle encore si mal connue ? Ou serait-ce que l'exercice semble plus simple ainsi ? Avant de songer à rédiger un code, il est essentiel de savoir que l'éthique est une **discipline réflexive**. Elle est une partie de la philosophie qui a comme objectif de **déterminer le sens à donner une conduite**. Ainsi, aucun code ne sera valable **sans la nécessaire réflexion** qui doit précéder son énonciation.

COMPRENDRE LE CODE

- Un code est, avant tout, un énoncé, un *codex*. Autrefois, il était une tablette pour écrire. Au fil du temps, il a pris le sens d'un recueil de règles établies dans un domaine professionnel et ayant force de loi;
- Un code sans éthique est un énoncé de règles et de normes à portée générale, sans égard à une entreprise particulière;
- Un code d'éthique est le produit d'une réflexion portant sur l'éthique et sur les valeurs qui devront fonder le code. Celui-ci contiendra des règles qui définiront l'articulation pratique et générale de l'éthique et des valeurs dans votre organisation;
- Un code d'éthique de vitrine n'est que forme sans substance.

Afin d'éviter les pièges d'un code sans éthique et celui de l'éthique de vitrine, il faut être en mesure de répondre aux questions suivantes :

1. POURQUOI SE DOTER D'UN CODE D'ÉTHIQUE ?

2. SOUHAITE-T-ON UN CODE SANS ÉTHIQUE, UN CODE D'ÉTHIQUE OU UN CODE D'ÉTHIQUE DE VITRINE ?

Pour répondre à la première question, il faut déterminer quel est le but visé par le code en question. Veut-on inspirer ? Surveiller ? Punir ? Veut-on faire l'exercice « pour l'avoir fait » ? Veut-on faire comme tout le monde ? Désire-t-on un code parce que c'est à la mode ? Parce qu'un régulateur l'exige ?

Comme vous pouvez le constater, les buts sont nombreux et les motivations peuvent différer de manière importante. La réponse aux questions énoncées plus tôt nous amène directement à la deuxième question.

En second lieu donc, recherche-t-on un code sans éthique, un code d'éthique ou un code d'éthique de vitrine ? Même si la question peut sembler impertinente, sachez que ce n'est pas une blague...

Dans l'élaboration d'un code d'éthique, on tente trop souvent de prendre des raccourcis conceptuels. On tente de **faire plus simple** en évacuant la culture. En évacuant la réflexion de l'exercice au profit des règles et des normes « déjà connues ». Le code est souvent un document copié-collé sans égard au contexte de l'organisation.

On procède à l'exercice de rédaction d'un code **pour l'avoir fait** ou **pour remplir la commande**. Et on se satisfait d'un code dont l'éthique n'est que dans le titre.

Trop souvent, le produit final est un code de déontologie ou de « bonne conduite ». Il est souvent sans réel contenu éthique. Pourquoi ? Parce que même si l'on en parle fréquemment, **l'éthique fait peur. L'éthique fait peur parce qu'elle implique de faire autrement** et que certains choix valent mieux que d'autres; lesquels ? Pourquoi ?

L'éthique fait peur parce qu'elle implique la réflexion. Elle sous-entend la responsabilisation, l'autonomie. Elle suppose que devant une problématique, il faudra dire « je » plutôt que « le code... » **L'éthique fait peur parce qu'elle est un pari sur les gens plutôt que sur les règles.**

Sans la nécessaire réflexion qui doit précéder son énonciation, vouloir élaborer un code d'éthique ne mènera qu'à un code de déontologie : **tu dois** ou **tu ne dois pas**. Pire encore, elle ne mènera qu'à un code sans éthique voire un code d'éthique de vitrine. Un code sans éthique n'aura nul autre avantage que celui de **n'être plus à faire**.

Sans influencer la culture d'une organisation via un exercice réflexif, et figé dans le temps, le code ne pourra que comparer les actions des membres de l'organisation avec un passé jugé comme étant idéal.

Le code permettra de chercher la faute et de désigner un coupable. Sans plus. Il ne sera qu'une forme organisationnelle et administrative du paraître. Utile, mais si peu...L'adage nous dit : « *On ne change que lorsque ce qui est à venir est meilleur que ce qui est* ».

Le code doit donc dépeindre un futur, un idéal, une finalité. Plutôt que de susciter la peur des membres de l'organisation, cette finalité inspirera un changement. **L'éthique est un défi qu'ont à relever ensemble employeurs et employés.**

NOTICE BIOGRAPHIQUE :

René Villemure est Éthicien. Il a fondé l'Institut québécois d'éthique appliquée en 1998, Ethikos en 2003 et L'Éthique pour le conseil en 2014. Il conseille les gouvernements et les dirigeants de grandes sociétés publiques et privées tant en Amérique qu'en Europe et en Afrique. Au fil du temps, il a prononcé plus de 600 conférences et formé plus de 55 000 personnes, autour du monde, dans plus de 500 organisations.

René Villemure participe régulièrement à des Commissions parlementaires à titre d'expert en éthique. Il est membre associé de la Fondation Michaëlle Jean, membre votant de la Fondation pour l'alphabétisation, membre du collectif Design-Decode et membre du Comité des Jutra.

www.ethique.net - www.boardethics.com

La transmission de l'éthique au sein de votre équipe



Isabelle Bédard, MBA, CRHA, F. Adm.A, C.M.C.

Au quotidien, l'éthique pourrait se définir comme l'ensemble des « lois non écrites » au sein d'une organisation. Ce concept va un peu plus loin que ce que l'on retrouve dans le manuel de l'employé, le code de déontologie ou les attentes signifiées. Il s'agit de toute action, décision, geste, intervention ou attitude qui se conforme à « la loi du milieu », c'est-à-dire aux règles non écrites qui régissent l'identification et l'appartenance à un groupe spécifique.

Ce sont évidemment les gestionnaires qui ont le plus d'influence sur le processus de transmission de l'éthique au travail. Ils sont les mieux placés pour encourager les comportements qui soutiennent l'atteinte des objectifs de l'organisation.

Par Isabelle Bédard,
CRHA, F. Adm.a, C.M.C.
Présidente-directrice générale
CIB Développement organisationnel

LE CAS DE MATTIS

Mattis est Chef de division au Service d'architecture et d'urbanisme. Le 14 février, il demande à son adjointe administrative de se rendre au centre commercial à son retour du dîner, pour lui procurer une carte de la St-Valentin pour son épouse.

Pour Mattis, sa demande est tout à fait justifiable puisqu'il pourra avancer ses dossiers pendant ce temps et que son adjointe saura sûrement choisir une carte appropriée.

Et vous, que pensez-vous de cette situation ? Y voyez-vous un manquement à l'éthique ou plutôt un fait banal qui ne mérite pas qu'on s'y arrête ?

LA TRANSMISSION DE L'ÉTHIQUE

Lorsqu'un geste est dénoncé et réprimandé, on envoie le message qu'un tel geste est inacceptable. Si au contraire il est passé sous silence, cela indique qu'il n'est pas répréhensible. « Tout le monde le fait de toute façon... ». On peut donc reproduire ce geste sans craindre de se faire accuser d'avoir manqué à l'éthique...

Le gestionnaire doit donc agir comme un guide et un modèle pour clarifier et propager le sens de l'éthique au sein de son équipe. Aussi, il prendra soin de limiter le risque de dérapage à la source, par un recrutement serré où il accordera beaucoup d'importance aux valeurs du candidat, pour s'assurer qu'elles sont compatibles avec celles de l'organisation.

ÉVALUER LE RISQUE DE DÉRAPAGE

Au moment des entrevues d'embauche, il y aurait lieu de poser davantage de questions aux candidats pour évaluer dans quelle mesure leurs valeurs personnelles les prédisposent à intégrer rapidement les lois non écrites de l'organisation. Bien qu'on ne puisse pas éliminer totalement le risque de dérapage à l'éthique en cours d'emploi, on peut tout au moins tenter de le prévenir par une meilleure connaissance des candidats.

Transformons l'exemple de Mattis en mise en situation pour une entrevue de sélection :

« Au moment du dîner, vous apercevez au centre commercial l'adjointe administrative de votre département. Elle est en train de choisir une carte de la St-Valentin pour l'épouse du patron, car celui-ci se dit trop débordé de travail pour s'en occuper lui-même. Que pensez-vous de cette situation ? »

Voici quelques réponses que vous pourriez obtenir :

- « Ça me laisse indifférent car ça ne me concerne pas »
- « Je trouve ça normal puisque le patron doit gérer son temps en fonction des priorités »
- « Personnellement, si j'étais l'épouse du patron, je serais indignée d'apprendre qu'il n'a pas choisi lui-même sa carte de St-Valentin »
- « Je pense que si le patron est débordé de travail, son adjointe l'est probablement aussi. Alors il ne devrait pas lui demander de s'occuper de ça en plus »
- « Je pense que si le patron et son adjointe s'entendent bien, c'est le genre de service qui peut se demander, un peu comme on pourrait demander à un collègue de nous rapporter un café au retour de sa pause. Le problème, c'est si l'adjointe se sent obligée, qu'elle ne peut pas refuser »

Parmi ces réponses, laquelle s'approche le plus de la culture interne de votre organisation ? Quelle attitude serait conforme à vos lois non écrites dans des circonstances de ce genre ?

Maintenant, tentez d'imaginer la variété de réponses que vous pourriez obtenir de la part des candidats, dans les deux mises en situation suivantes :

1- « Votre collègue du Service des parcs a l'intention d'arrondir ses fins de mois en récupérant le bois des vieilles tables à pique-nique qui sont mises au rancart. Il veut vendre le bois en priorité à ses collègues qui ont un foyer à la maison. Que pensez-vous de son projet ? »

2- « Vous participez à un tournoi de golf bénéfique, en compagnie du maire et de quelques conseillers municipaux. Pendant la soirée, le maire vous confie qu'il est insatisfait du rendement de la directrice des finances et qu'il pense même à exiger son départ. Comment réagiriez-vous à cette confiance ? »

Par ses réponses, chacun des candidats vous fournira de précieuses indications sur les valeurs personnelles qui dictent sa conduite au quotidien. Ces valeurs sont-elles compatibles avec le sens de l'éthique de votre environnement de travail ?

N'hésitez pas à inclure 3 ou 4 mises en situation bien ciblées dans vos plans d'entrevue. Évaluez le risque de dérapage à l'éthique au quotidien avant l'embauche.

SAVOIR-VIVRE ET PROFESSIONNALISME

Les lois non écrites constituent votre guide de référence des bonnes manières. Elles servent d'indicateurs implicites pour déterminer si une action est acceptable ou inacceptable en fonction des spécificités de votre culture organisationnelle. C'est le savoir-vivre qui caractérise votre organisation, la charpente de ce qu'on appelle « agir avec professionnalisme ».

Si vous êtes tenu d'embaucher un candidat qui présente peu d'affinités avec les attitudes qui sont valorisées à l'interne, assurez-vous d'entretenir avec lui des communications suffisamment fréquentes, claires et convaincantes pour favoriser son adhésion le plus rapidement possible à votre sens de l'éthique au quotidien.

En tant que gestionnaire, c'est vous qui assurez la transmission de l'éthique au sein de votre équipe !

« Les lois non écrites constituent votre guide de référence des bonnes manières. Elles servent d'indicateurs implicites pour déterminer si une action est acceptable ou inacceptable... »

LECTURE SUGGÉRÉE :

Le rôle du gestionnaire dans la transmission de l'éthique, par I. Bédard, article paru dans la rubrique Coin de l'expert le 25 septembre 2012, Ordre de conseillers en ressources humaines agréés.

NOTICE BIOGRAPHIQUE :

Détentrice d'un MBA et diplômée en psychologie, Isabelle Bédard œuvre dans le domaine des ressources humaines depuis de nombreuses années. Elle est présidente-directrice générale de CIB Développement organisationnel, un cabinet-conseil spécialisé en formation, en recrutement et en climat de travail. Comme coach professionnelle, elle apporte son soutien à des gestionnaires de tous les secteurs au moyen d'une approche pragmatique et humaniste. Elle est membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines, Fellow de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec, et membre affiliée de la Société canadienne de psychologie. Elle détient le titre de conseillère en management certifiée (C.M.C.). Formatrice agréée par Emploi-Québec, elle collabore à l'offre de formation continue de plusieurs institutions d'enseignement supérieur. Chargée de cours à l'Université du Québec en Outaouais, elle est aussi formatrice et coach en gestion à l'École nationale d'administration publique (ÉNAP). Son livre *Gérer le personnel* a remporté le Prix du livre d'affaires dans la catégorie Guide pratique. En 2010, elle a reçu la mention honorifique d'Ambassadrice de la Faculté des sciences humaines de l'Université du Québec à Montréal.

CHRONIQUE JURIDIQUE

Manquements éthiques chez les cadres : à quelles sanctions s'expose-t-on ?

Tout employé issu du milieu municipal est tenu au respect de normes éthiques et de conduite qui se caractérisent notamment par l'intégrité, la loyauté et le respect. Dans le cas des cadres municipaux, ces normes éthiques prennent davantage d'importance étant donné leur statut hiérarchique. Le manquement à ces normes peut les exposer à des sanctions dont le degré de sévérité est proportionnellement plus élevé dépendamment du statut hiérarchique du cadre.

Par M^e Marco Gaggino
Gaggino Avocats
Rédigé avec la collaboration de
M^e Daphné Blanchard-Beauchemin

À cet effet, la jurisprudence démontre que le manquement à une obligation éthique expose les cadres municipaux à des sanctions variables qui peuvent se traduire en une note au dossier, un avis disciplinaire¹, une suspension pour fin d'enquête, avec ou sans solde, ou encore à la mesure ultime, le congédiement².

Par ailleurs, alors que l'employeur est tenu lors de l'imposition d'une sanction disciplinaire d'appliquer progressivement des sanctions de manière à donner la chance au salarié de corriger son comportement fautif, dans le cas des cadres municipaux, le principe de la progression des sanctions est nuancé.

« En raison de son obligation de loyauté qui est plus importante, un employeur peut s'attendre à ce qu'un cadre corrige sa conduite sans avoir à imposer toute la gamme de mesures intermédiaires (...). »³

Par ailleurs, l'obligation de loyauté s'impose aux salariés de tout type, cependant dans le secteur public, elle comporte une dimension additionnelle en raison du fait qu'il s'agit de services publics ajouté aux aspects politiques de la plupart des décisions.

De plus, la position du poste dans la hiérarchie intensifie l'obligation de loyauté et constitue un facteur aggravant qui peut justifier un congédiement.

GAGGINO
AVOCATS



À titre d'exemple, dans l'affaire *Themens*⁴, le plaignant s'est vu imposer une suspension pour fin d'enquête, laquelle a finalement donné lieu au congédiement du plaignant. Le Tribunal a conclu que le lien de confiance entre le plaignant et la Ville était irrémédiablement rompu et justifiait le congédiement vu les manquements à son obligation de loyauté, notamment pour avoir entretenu des relations inappropriées avec des entrepreneurs. Le Tribunal ajoute que l'obligation de loyauté s'étend au devoir du salarié de coopérer à l'enquête menée par l'employeur au sujet des manquements dont il peut faire l'objet, et ceci peut, dans certaines circonstances, être considéré comme un facteur atténuant justifiant une mesure moins fatale que le congédiement.

En raison de leur statut particulier de cadres municipaux, le recours à l'endroit d'une suspension sans traitement de plus de 20 jours ou d'une destitution est celui prévu à l'article 72 de la *Loi sur les cités et villes* (« LCV »), les avis disciplinaires ou suspension de moindre durée ne pouvant faire l'objet d'une telle plainte⁵.

« Tout employé issu du milieu municipal est tenu au respect de normes éthiques et de conduite... »

Finalement, il est à noter que les cadres sont soumis au code de conduite de la Ville de Montréal⁶, lequel comporte les obligations auxquels ceux-ci doivent s'astreindre. ◀

¹ *Denis Houle c. Ville de Saint-Basile-le-Grand*, 2010 QCCRT 390.

² *Themens c. Montréal (Ville de)*, 2016 QCTAT 1876.

³ Note 1, par. 62.

⁴ Note 2.

⁵ *Mayer c. Ville de Rivière-du-Loup*, 2016 QCTAT 308.

⁶ *Code de conduite des employés de la Ville de Montréal*, 2013.

L'éthique à la Ville de Montréal

Le **Bureau du contrôleur général (BCG)** est responsable de promouvoir et d'assurer un comportement éthique et le respect des valeurs au sein de la Ville de Montréal. Pour ce faire, il veille à l'application du **Code de conduite** tant dans les services centraux que dans les arrondissements.

Par M^e Leslie Lemberger, conseillère juridique
llemberger@acmm.qc.ca

LE CODE DE CONDUITE

La Ville de Montréal ne possède pas de code d'éthique à proprement parler. Cependant, depuis décembre 2012, elle s'est dotée d'un Code de conduite. Celui-ci contient les règles minimales attendues par la Ville de ses employés, quels que soient leur statut et leur appartenance syndicale.

En plus de leurs obligations de compétence de prudence et de diligence, les employés de la Ville sont soumis aux obligations prévues par le Code de conduite. Celui-ci définit les trois valeurs essentielles de la Ville de Montréal : l'intégrité, la loyauté et le respect.

- Du principe d'**intégrité** découlent les obligations de franchise, d'honnêteté et de droiture qui s'imposent aux employés de la Ville.
- Le principe de **loyauté** reprend une obligation classique en droit du travail, présente dans le Code civil. Il encadre le comportement de tout employé qui viendrait à l'encontre de l'intérêt de l'employeur.
- Le principe de **respect** prévu dans le Code de conduite s'ajoute à la notion de respect prévue par la Politique de respect de la personne de la Ville et vise à ce que chacun travaille dans un environnement sain et propice aux développements des performances.

DIVULGATION ET SIGNALEMENT

Le Code de conduite compte sur une totale transparence des employés. Ainsi, pour prévenir tout manquement, le BCG met à la disposition des employés des formulaires de divulgation

à remplir dès l'embauche ou lors de l'apparition d'un nouvel évènement susceptible d'entrer en conflit avec les valeurs protégées par le Code.

Le Code de conduite compte sur une totale transparence des employés.

Le Code de conduite prévoit explicitement le droit pour tous les employés de dénoncer au BCG tout manquement au code, que ce soit pour les manquements au principe d'intégrité (conflit d'intérêt réel ou apparent, etc.), de loyauté (déclarations qui portent atteinte à l'employeur, non-respect de la confidentialité des informations, etc.) ou de respect (politesse, civilité, collaboration, etc.)¹. Le BCG assure aux employés que tous les signalements sont confidentiels et que l'identité des témoins est protégée.

Attention, si la situation à dénoncer touche une irrégularité dans le processus d'octroi des contrats publics, c'est le Bureau de l'inspecteur général (BIG) qu'il faudra contacter.

L'ÉTHIQUE CHEZ LES CADRES

L'éthique va bien au-delà du respect du Code de conduite. Elle fait appel à l'adhésion de l'employé aux valeurs de la Ville, mais aussi à sa responsabilisation en tenant compte des conséquences de ses décisions. L'exigence éthique doit être particulièrement importante chez le cadre qui est le premier répondant en éthique de son service. Ainsi, le gestionnaire doit imprégner d'une réflexion éthique toutes les décisions qu'il est amené à prendre, particulièrement lorsqu'elles sont délicates et pourraient entrer en contradiction avec certaines règles établies. Également, par l'exemplarité de son comportement, le gestionnaire va guider ses employés vers le respect des valeurs de la Ville.

L'éthique va bien au-delà du respect du Code de conduite.

QUELQUES OUTILS PRATIQUES

La Ville met à la disposition des cadres plusieurs outils pour les guider, afin d'assurer le respect de ses valeurs. À cet effet, la **formation Comprendre et appliquer le Code de conduite des employés de la Ville de Montréal** est mise à votre disposition par le *Centre de leadership*.

Également, le BCG assure aussi un **rôle-conseil** en matière d'éthique et de déontologie. Vous pouvez donc vous y référer si vous faites face à un dilemme éthique dans vos fonctions. Au besoin, le BCG peut aussi mettre à votre disposition des **ateliers** de formation sur mesure en éthique.

Plus récemment, la Ville a mis en ligne trois **capsules** sur l'éthique et le leadership, présentées par M^{me} Marjolaine Lalonde, vérificatrice principale. Ces vidéos expliquent et contextualisent les attentes de la Ville envers les gestionnaires, en plus de donner des outils pratiques pour développer votre réflexion éthique. Vous les trouverez dans l'Intranet sous l'onglet *gestionnaires*.

¹ Ces manquements au principe de respect peuvent également mener à une plainte fondée sur la Politique de respect de la personne.

Campagne Centraide 2016

La Ville de Montréal entretient des liens étroits avec Centraide depuis 48 ans déjà. Centraide concentre ses actions autour de quatre champs d'intervention : soutenir la réussite des jeunes, bâtir des milieux de vie rassembleurs, assurer les besoins essentiels et briser l'isolement.

Sur l'île de Montréal, près de 25 % des résidents vivent sous le seuil du faible revenu. Ces gens ont recours, sur une base régulière, à l'aide et aux ressources offertes par les quelques 350 organismes communautaires parrainés par Centraide.

Et les besoins sont criants quand on sait que, chez les moins nantis, on enregistre un taux de décrochage scolaire qui atteint 51 % et une espérance de vie de 74 ans, soit 11 ans de moins que celle du reste de la population. De plus, un enfant sur trois n'est pas prêt pour la maternelle.

Ces chiffres sont choquants, bien sûr, mais surtout, ils témoignent de l'importance d'agir pour lutter contre la pauvreté et l'isolement.

Votre contribution peut faire une différence. Merci de donner à Centraide.

Source :
Bureau des campagnes de financement



Une rentrée mouvementée à MAGI !

Fidèles à leur habitude, la Maison des Jeunes MAGI et son point de service la Piaule de Guybourg, fonctionnent à plein régime et les projets ne manquent pas. Au cours des prochaines semaines, deux activités rassembleuses se tiendront. Tout d'abord, nous célébrerons le 5^e anniversaire de l'ouverture de la Piaule de Guybourg. Il faut rappeler que cette ressource a vu le jour en septembre 2011 pour répondre aux besoins des jeunes qui vivent dans cette partie enclavée de territoire à fort besoin en revitalisation. Après deux déménagements, la Piaule accomplit maintenant sa mission en accueillant les jeunes cinq jours par semaine.

Également, la Maison des jeunes tiendra sa 12^e dégustation de bières et fromages fins le **17 octobre prochain** au Planétarium Rio Tinto Alcan. Lors de cette soirée de type « 5 à 7 », plusieurs centaines de personnes se réuniront pour soutenir MAGI et ses jeunes. Au menu, dégustation de sept bières et fromages fins, tous du Québec. Les profits de la soirée sont entièrement réinvestis auprès des jeunes de nos deux ressources sous forme de matériel, d'activités et de ressources humaines.



La Maison des jeunes MAGI invite tous les membres de l'ACMM à supporter les jeunes en achetant un billet au coût de 80 \$ pour cette soirée « MAGIque ». Les intéressés peuvent contacter la Maison des jeunes au 514 259-7692 au poste 22.

Pour faire un don, rendez-vous au www.mdjmagi.com/supportez-magi/

Association des cadres municipaux de Montréal

7245, rue Clark, bureau 305, Montréal (QC) H2R 2Y4
Tél. : 514 499-1130 - Téléc. : 514 499-1737
acmm@acmm.qc.ca - www.acmm.qc.ca