

La chronique du maire

Paul
Germain



VILLE DE
Prévost
DÉCEMBRE
2020

Bisous, câlins et esprit de Noël

Quand j'étais enfant, les fêtes de Noël étaient l'occasion pour mes oncles et tantes de nous inonder de bisous et de câlins.

Les bisous de mon oncle Adrien¹ piquaient, ceux de ma tante Juliette mouillaient et ceux mon oncle Gustave sentait la «tonne²». D'autres, plus jeunes, s'amusait à nous chatouiller à nous faire pleurer de rire. J'en passe, car juste du côté de ma mère, ils étaient trente-quatre avec les conjoints.



Une chance qu'il y avait aussi nos cousins et cousines qui, eux, étaient là pour les bonnes raisons : jouer et encore jouer. Et ça on le faisait jusqu'à s'endormir sur un fauteuil, derrière une boîte de son ou dans les bras d'une âme charitable.

Mais qu'avaient-ils tous ces adultes à vouloir nous «sucer la poire»?

Je l'ai compris beaucoup plus tard, quand je suis devenu papa à mon tour. Mon rapport aux enfants a changé. J'ai découvert que le câlin à un enfant est énergisant et réconfortant. Ces petits êtres pleins de vie sont vivifiants. C'est aussi un secret bien gardé des grands-parents qui en profite plus que tous.

C'est un peu la même sensation quand on serre dans nos bras un ami que l'on n'a pas vu depuis longtemps ou un autre qui a perdu un proche. Le pouvoir réparateur des câlins et bisous est indéniable. Ce sont des étincelles de bonheur!

Un Noël sans bisous et câlins – Je pense que l'une des raisons pour lesquelles nous manquons la pandémie si difficile, c'est que nous manquons tous de câlins des petits comme des grands. Nous manquons de cette énergie invisible qui est loin d'être insensible, le simple contact humain.

Oui, j'ai hâte mes amis de vous serrez dans mes

bras. J'ai hâte mes citoyens de vous voir, de vous serez la main, de vous donner une tape dans le dos et de participer à des événements avec vous.

Esprit de Noël – D'ici là, j'invite tous ceux qui manquent de câlins à essayer l'exercice suivant :

Installez-vous confortablement, fermez vos yeux et visualisez une personne que vous aimez et dont les câlins vous feraient du bien en cette période plus difficile.

Laissez-vous habiter par l'esprit de Noël, puis gâchez-vous, faites-lui un gros câlin! Ouvrez les yeux.

Avez-vous senti? Parfois, projeter l'amour, même virtuel, fait du bien.

Je sais que ce n'est pas comme les vrais, mais tout ce qu'on peut s'offrir cette année pour les fêtes, c'est de continuer à s'aimer sans se voir.

Attention jeunes et moins jeunes! Bientôt la pandémie sera chose du passé et nous pourrions recommencer à en profiter et nous faire des câlins à nouveau.

En attendant, je vous souhaite à tous beaucoup d'amour et d'amitié en 2021!

1. les noms de mes oncles et tantes ont été changés. Toute ressemblance n'est pas du tout fortuite, mais reflète mes souvenirs d'enfant.

2. expression québécoise signifiant dégager une forte odeur d'alcool et de transpiration.

Équité salariale à la Ville de Prévost

Si la richesse n'est pas la vocation essentielle et vitale de l'humanité, l'équité l'est. – Citation d'un internaute

Avant d'aborder la question de l'équité salariale, je veux mentionner qu'à l'arrivée du conseil à la Ville de Prévost, nous avons tous remarqué une incongruité. Tout le personnel-cadre supérieur était masculin. Depuis, nous avons corrigé cet état de fait et nous sommes maintenant près de la parité.

Exercice d'équité salariale – La Ville de Prévost avait effectué l'exercice de vérifier l'équité salariale à trois reprises par le passé.

Nous avons donc entrepris le processus de validation des exercices précédents et d'apporter, si nécessaire, les ajustements salariaux nécessaires.

En effet, depuis un plus de 20 ans, toute entité d'une certaine taille doit, tous les 5 ans, évaluer les catégories d'emplois à prédominance féminine par rapport à celles à prédominance masculine et corriger les disparités de traitement.

Nouvelle façon de faire l'exercice – Auparavant, l'exercice était effectué par la direction générale. Pour le nouveau conseil, le nouvel exercice se devait d'être inattaquable et permettre de démontrer l'équité entre nos

travailleurs. Cette fois, il a été effectué avec l'aide d'un consultant externe, de cinq femmes et deux hommes travaillant à la ville. De plus, Michèle Guay, conseillère municipale et présidente de la commission des ressources humaines, à assister comme observatrice. Ils ont évalué chacun des postes

quatre facteurs de base (les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est effectué) et 14 sous-facteurs.

Le processus a nécessité plusieurs jours de travail et tous les participants, autant masculins que féminins, ont pris l'exercice très au sérieux.

Des écarts surprenants – À la lumière de l'étude de chacun des postes, et à notre grande surprise, il est apparu des écarts importants. Cela est d'autant surprenant pour un exercice qui avait déjà été fait trois fois auparavant. Il semble que la ville demeure, même après trois ans, un lieu plein de surprises.

Cela est une bonne nouvelle pour les personnes qui occupent des postes qui semblent avoir été discriminés par le passé. Leur salaire sera réajusté à la hausse de manière significative et unilatérale de la part de la Ville.

Pour la municipalité, ces ajustements représentent un coût supplémentaire récurrent de plus de 230 000\$. En termes de taxe cela représente plus d'un pour cent et demi (1,5 %) d'augmentation qui sera absorbé par la Ville cette année.

Cela aura, par ailleurs, pour effet de repositionner certains salaires

internes par rapport aux marchés et assurer plus de stabilité d'emploi.

Il s'agit aussi d'une reconnaissance de la valeur du travail et des qualités nécessaires de chaque poste dans l'organisation. Cela n'est pas banal.

L'équité salariale a un coût, y renoncer serait souscrire à l'injustice. Comme on le dit si bien, il y a des choses qui n'ont pas de prix. L'équité est l'une d'elles.

De toute façon, la loi nous y oblige.

Équité interne entre les travailleurs saisonniers et les permanents

Des modifications ont été apportées à la *Loi sur les normes du travail*.

Dorénavant, un employeur ne peut verser un taux de salaire inférieur ou réduire la durée ou l'indemnité du congé annuel par rapport à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison du statut d'emploi.

Par exemple, un étudiant ou un travailleur saisonnier qui travaille l'été au service de travaux publics et qui effectue les mêmes tâches qu'un employé à temps plein doit gagner le même salaire.

Je ne cacherai pas que cela était une façon de faire courante à la Ville de Prévost. Cette autre mesure d'équité a elle aussi un coût pour la ville. On estime son coût à environ 45 000\$ par année.

L'équité doit être entre les genres, mais aussi entre les générations.

L'équité doit être partout.

FACTEURS	SOUS-FACTEURS
1. Qualifications requises	1. Formation 2. Expérience 3. Durée d'adaptation ou d'entraînement
2. Responsabilités assumées	4. Coordination et dextérité 5. Décisions et actions 6. Communications 7. Santé et sécurité des personnes 8. Supervision
3. Efforts requis	9. Complexité des tâches 10. Initiative et jugement 11. Concentration et attention sensorielle
3.1 Effort mental	
3.2 Effort physique	12. Mouvement 13. Position contraignante
4. Conditions dans lesquelles le travail est effectué	14. Environnement physique et psychologique