



COMMUNIQUÉ Pour diffusion immédiate

VAL-DAVID : RÉTABLISSONS LES FAITS

Val-David, le 15 mai 2015 – L'administration municipale de Val-David tient à clarifier certaines informations véhiculées, notamment en lien avec une manifestation organisée par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) lors de l'assemblée du conseil municipal du 12 mai. Cette mise au point est nécessaire dans la mesure où des individus tentent d'alimenter un faux débat public sur des enjeux de ressources humaines, et ce, au détriment des véritables priorités pour les citoyens de Val-David.

Des faussetés et des faits déformés

« Certaines personnes tentent de faire croire à un prétendu départ sur 18 mois d'une dizaine d'employés municipaux, attribuable à un climat de travail soi-disant malsain. Or, ce sont sur cinq années que se répartissent ces départs, majoritairement pour poursuivre des opportunités de carrière. Seulement deux dossiers sont actuellement en litige, et les démarches se poursuivent devant les instances appropriées, comme l'exige la situation et la saine gestion des ressources humaines », soutient la mairesse de Val-David, Nicole Davidson.

Voici à l'appui un portrait des raisons attribuables aux départs de l'administration municipale de Val-David depuis cinq ans :

Employés Cols blancs

- Démissions :
 - 3 en 2014
- Départs volontaires pour une réorientation de carrière :
 - 3 en 2013
 - 1 en 2012
- Absences pour cause de maladie :
 - 2 cas en litige depuis 2014
 - 1 cas pour des raisons personnelles en 2015

Postes cadres

- 1 entente de fin d'emploi en 2015
- 1 départ vers une autre municipalité en 2014
- 1 départ à la retraite en 2012

Par ailleurs, la confirmation dans ses fonctions du directeur général, Bernard Généreux, est loin d'avoir suscité une contestation comme certains ont pu le laisser entendre. Une conseillère a exprimé son souhait de voir la période de probation s'échelonner sur un cycle complet, soit 12 mois plutôt que six, tandis qu'une autre a simplement déclaré qu'elle n'avait pas les compétences pour faire l'évaluation et apprécier la prestation de travail de ce dernier. À noter qu'en vertu du Code municipal, la permanence d'un directeur général est automatiquement confirmée après une période de six mois de travail.

Initiatives citoyennes ou récupération politique?

L'administration municipale déplore le comportement de ceux qui cherchent à traiter des dossiers de gestion de personnel sur la place publique et se questionne sur leurs véritables motifs. « Il est contraire à l'éthique et à la déontologie de vouloir s'ingérer publiquement dans ces dossiers qui doivent être traités en tout respect du droit à la confidentialité des personnes concernées tant et aussi longtemps qu'ils ne seront pas complètement réglés. La démocratie requiert le débat, mais faut-il encore qu'il se fasse entre des gens de bonne foi, sur des dossiers pertinents pour la population, et fondés sur des faits avérés », déclare la mairesse.

Toujours agir par souci de transparence et d'ouverture

À la demande de Mario Lamontagne, conseiller syndical du SCFP, une rencontre avec la mairesse a eu lieu le 26 février 2014 pour échanger sur la situation des relations de travail. Au cours de cette rencontre, M. Lamontagne avait conseillé à la mairesse d'avoir recours aux services d'un professionnel pour cerner les améliorations à apporter au sein de son équipe. Elle a alors choisi de faire appel à un professionnel du Cégep de Sorel-Tracy afin d'examiner les options et scénarios d'intervention à privilégier en matière de relations de travail.

De plus, depuis le début des litiges qui sont maintenant devant la Commission des lésions professionnelles et la CSST, l'administration municipale a toujours maintenu le dialogue avec les différentes parties. « Nous sommes véritablement à la recherche d'une formule de règlement équitable et respectueuse de chacune des parties. Autrement, nous sommes confiants quant à l'issue de ces dossiers s'ils doivent continuer de cheminer au sein des instances concernées », ajoute la mairesse.

L'administration municipale prêche une attention particulière au bien-être et à la satisfaction de ses employés. Elle entend mettre en place des moyens à cet égard pour s'assurer d'avoir la meilleure lecture possible de son climat de travail.

L'intérêt des citoyens avant tout

L'administration municipale déplore le ton regrettable sur lequel s'est tenue la dernière séance du conseil municipal le 12 mai dernier. « J'ai confiance en la capacité de nos citoyens à nous transmettre leurs préoccupations et à formuler des critiques constructives sur un ton respectueux. J'espère que nous pourrions collaborer davantage à l'amélioration des services que nous rendons à la population. Notre personnel est fier et heureux de travailler pour une Municipalité aussi distinctive que Val-David », conclut la mairesse.

Rappelons que la Municipalité mène de front plusieurs dossiers pour améliorer la qualité de vie des Val-Davidoises et Val-Davidois, notamment :

- la mise à niveau du réseau routier local (un investissement de 2,5 M\$);
- la réalisation d'une étude afin de mieux définir le « noyau villageois » afin de conserver et améliorer le moteur économique, le milieu de vie et le dynamisme du Village de Val-David;
- la réalisation d'une seconde étude sur la définition de la culture comme levier de développement à Val-David;
- la démarche de citation du couvent des sœurs de Ste-Anne pour en préserver la valeur patrimoniale;
- la poursuite de la démarche de réorganisation du service de Sécurité incendie;
- l'implantation du compostage comme 3^e voie de la gestion des matières résiduelles.

-30-

Source : Suzanne P. Gohier
Service des communications
Village de Val-David
819 324-5678, poste 4230
info@valdavid.com