



Avis de l'Association des cadres de Montréal sur le projet de code de conduite pour les employés de la CSDM

L'Association des cadres de Montréal (ACM) représente une part significative des gestionnaires de la CSDM. A ce titre, ses préoccupations rejoignent celle de l'employeur en matière d'encadrement et, à cette enseigne, l'ACM tient à saluer l'initiative ayant mené au dépôt du projet en titre. Aussi, l'ACM souscrit entièrement, sur le fond, au code de conduite soumis à la consultation. C'est sur sa forme et son opérationnalisation que nous nous permettrons d'exprimer un certain nombre de commentaires, avec l'espoir que ceux-ci pourront en baliser l'implantation.

Quant à la forme, l'auteur a délibérément fait le choix de s'éloigner du style normalement associé à un code de conduite ou à une politique d'encadrement. Cette décision donne beaucoup de profondeur au texte, ce qui est tout-à-fait cohérent par rapport au propos tel qu'il est tenu. Cependant, nous sommes devant un texte long, dense, à la limite complexe et dont la lecture représentera un défi pour plusieurs employés. Dans le même esprit, le texte fait entièrement confiance au lecteur : il lui donne des balises et réfère à des valeurs pour que le lecteur adopte une posture éthique, laquelle devra, ou du moins devrait, définir sa conduite. C'est une posture louable, qui sollicite l'intelligence, mais est-ce assez directif pour permettre d'espérer de ce code de conduite des résultats concrets? Aussi, ne pourrions-nous pas, face à des enjeux plus polémiques comme les accommodements religieux ou encore le devoir de réserve face à l'employeur, voir des comportements contraires à l'éthique justifiés par des interprétations personnelles du code de conduite?

Bref, il nous semble clair que ce code de conduite ne peut, seul, agir comme repère de gestion. L'ACM propose donc ce qui suit :

- 1) *Le code de conduite devrait mener à la création de matériel simple visant à baliser plus précisément la conduite des employés de la CSDM par rapport à des enjeux précis.*

À cet égard, nous tenons à signaler les efforts de l'audit interne en ce sens (voir <http://auditinterne.csdm.qc.ca/quiz/>). Le personnel de la CSDM, dans plusieurs cas, bénéficierait d'exemples concrets et facile à assimiler pour comprendre davantage leurs obligations face à l'employeur.



2) *Par rapport plus spécifiquement aux gestionnaires et aux employés ayant un rôle comme donneur d'ouvrage, le code de conduite devrait minimalement donner des balises claires quant aux ressources disponibles au sein de la CSDM pour valider leur postures et positions*

Il n'est pas toujours possible pour les employés et gestionnaires de définir une position univoque par rapport aux nombreuses sollicitations qui leurs sont destinées, particulièrement dans des domaines à forte activité commerciale, par exemple au niveau des technologies de l'information ou encore pour ce qui a trait au matériel pédagogique. Aussi, le rôle du responsable de l'observation des règles contractuelles (RORC) à cet égard devrait être clairement établi, de même que celui du Bureau de l'audit interne.

En somme, l'ACM considère que l'établissement du code de conduite tel qu'il a été présenté représente un point de départ intéressant pour le balisage des comportements des employés de la CSDM. Pour que cette action mène à une meilleure prise en compte des obligations de conduite des employés face à leur employeur et à leurs clients ou partenaires, il demeure que des gestes concrets doivent être posés, notamment en soutien aux gestionnaires responsables de l'encadrement du personnel.

Daniel Martin,
président

Au nom des officiers du Conseil exécutif de l'ACM et des membres que nous représentons fièrement.