

18 juin 2021

Au conseil d'arrondissement,

À mes collègues,

À tous les citoyens,

À mes enfants,

Par cette lettre, je tiens à souligner et expliquer sommairement la fin de mon association avec l'arrondissement Côte-Des-Neiges Notre-Dame-de-Grâce à titre d'agent de bureau aux ressources humaines. L'objectif est clair, aider à une prise de conscience majeure et nécessaire pour tous en vue d'un changement de paradigme de gestion, particulièrement pour mon équipe de soutien incroyable avec qui je travaillais.

De plus, pour témoigner de ma cohérence, il me faut expliquer pourquoi j'ai renoncé à la possibilité d'une permanence pour un poste d'aide technique au Service de l'environnement à la Section Laboratoire Crémazie pour lequel j'étais l'ayant droit.

Le fait de se retrouver dans un laboratoire de haut-niveau était très stimulant, cependant l'attrait principal demeurait l'acquisition de la permanence afin d'augmenter mes chances de cheminer à la ville sur des postes mieux adaptés. Imposer ainsi mon besoin de permanence à court terme à l'équipe du laboratoire, qui comme moi, aurait dû investir temps et énergie pour aucun avantage à long terme prévisible, cela ne faisait aucun sens? En tout cas, suivant la pratique de mon art. Et à l'inverse, le laboratoire aurait eu intérêt à me garder captif sur ce poste le plus longtemps possible? Bref, ce sont de très mauvaises variables pour débiter une relation, la contrainte plutôt que la synergie. Voilà un exemple criant de problème avec la dotation. S'il y avait déjà quelqu'un de formé dans le laboratoire, voilà pour moi un choix plus éclairé et respectueux en tenant compte du réel besoin de tous.

Maintenant, si mon expérience à Côte-Des-Neiges doit se terminer c'est tout simplement qu'on m'a manqué de respect, que je ne peux pas y évoluer suivant mes compétences, que les opérations sont épuisantes et dysfonctionnelles et que la problématique n'est pas adressée correctement, les opérations ne sont pas une priorité alors que le problème est criant.

Conséquemment, la confiance et le respect dans l'autorité en place s'est dissipée complètement. La chaîne ne tourne pas bien, j'y vois un pattern qui se répète et s'amplifie. Il y a une absence de reconnaissance et d'écoute, ce qui affecte le climat de travail et la santé psychologique de plusieurs travailleurs et collègues qui en ont payé un lourd tribut. Cela est inacceptable, c'est un vieux modèle de gestion basé sur la dépendance. Mais cela relève également d'une responsabilité collective, une loi d'omerta qui s'est installée sur le perron de l'église : « Chut! On ne parle pas de ces choses-là. Tiens-toi comme il faut. »

Pour valider mes propos, regarder actuellement le ratio de conseillers cadres versus le nombre d'agents de bureau et techniciens, vérifier l'évolution historique jusqu'à l'instabilité actuelle de l'équipe, jeter un coup d'œil aux processus de dotation et aux différents mouvements de personnel, aux taux de rétention des travailleurs, aux épuisements professionnels, à la perte d'expertise et l'incapacité de mobiliser positivement certaines de ses ressources internes pour

les faire évoluer, et prêtez attention à la réputation de l'arrondissement, au climat politique y régnant. Un moment donné, les faits ont la tête dure.

Comment se fait-il, qu'un mois seulement après mon arrivée, début décembre 2019, je devenais le seul agent de bureau actif avec pour support l'agente de bureau principale? Le fruit du hasard? Plutôt les conséquences d'un mode de fonctionnement, je l'ai vite compris et je m'en suis protégé et j'ai essayé d'en protéger certains collègues. J'étais supposé être là pour environ 4 ou 5 mois. Il faut dire qu'en entrevue on m'avait demandé si je pensais être en mesure de m'adapter rapidement aux différents systèmes des ressources humaines. Disons que c'était une belle occasion de le prouver. Ce que j'ai fait. J'avais l'impression d'être dans Star Wars et d'entendre ma collègue me dire :

« Mais déjà, de formation tu n'as plus besoin.

- Alors je suis un Jedi?

- Non, tu dois affronter Vador. »

J'héritais alors de l'imposante clientèle des cols bleus. Ensuite, à quelques mois d'intervalle, trois nouveaux collègues agent de bureau sans plus d'expérience au RH de la ville allaient venir aider à reformer une équipe de soutien décimée; le tout dans un contexte de crise sociale majeure. Deux d'entre eux allaient cependant être remerciées au début septembre 2020, elles n'avaient pas un profil de maîtrise. En annexe, j'ai joint une lettre de référence écrite à l'une d'entre elle pour en témoigner.

Entre-temps, durant l'été, j'allais appliquer sur un poste temporaire de technicien. Ce poste allait récupérer la clientèle des cols bleus dont je m'occupais déjà. Je ne l'ai pas eu, je n'ai pas sorti à la dotation. J'ai par la suite appliqué sur une qualification de technicien, même réponse. Il semble que je ne suis pas admissible... Vraiment? Cette notion allait devenir un leitmotiv. Mais j'allais tout de même revendiquer par la suite que le travail effectué n'est pas celui d'un agent de bureau dans le contexte; du moins c'est une question intéressante, il y a matière à débat, certains devraient s'y intéresser.

Par la suite, je m'attendais à une mise à pied suivant le retour imminent d'une collègue sur son poste. Il faut savoir qu'à ce moment, on m'a confirmé qu'on n'allait plus m'empêcher d'appliquer sur d'autres postes d'agent de bureau à la ville. Ok il me fallait une permission? Cela n'allait finalement pas se produire en raison de nouvelles absences. Je me retrouvais dans une situation où j'allais devoir rester agent de bureau pour faire le même travail que mes collègues techniciennes et à certains moments compenser leur travail, étant pour le moment devenu la référence pour supporter l'équipe. J'ai donc signifié ma démotivation à poursuivre comme agent de bureau et que j'aimerais plutôt avoir une date fixe pour ma mise à pied. Je ne voulais pas dépendre éternellement des retours et départs dans l'équipe. On m'a fait miroiter alors la possibilité d'une prime pour finalement apprendre que je n'étais pas admissible. De plus, il n'était pas possible de fixer une date de mise à pied.

Conclusion, à travail égal, je ne pouvais qu'être agent de bureau, mes autres applications à la ville ne donnant aucun résultat, et quand on allait ne plus avoir besoin de moi après avoir aidé à

stabiliser l'équipe de soutien, j'allais enfin être mis à pied avec aucun avantage particulier. Vous ne serez peut-être pas d'accord, mais moi je le vivais ou le voyais comme de l'exploitation.

Je me permets donc ce petit parallèle imagé :

« Monsieur, Monsieur, vous n'avez pas de casque de bain?

- Pardon, tu dis quoi! Je viens de sauter dans la piscine pour aider cet enfant qui semblait en difficulté.

- Et bien il vous fallait un casque. On va le tolérer pour le moment, car on a besoin de votre aide pour apprendre à nager; mais il vous faudra absolument obtenir un casque par la suite pour pouvoir continuer.

- Attends... tu observes et tu mesures que je fais le travail, science de terrain, mais il me faudra quand même avoir un casque? C'est quoi le marché? Est-ce une bonne évaluation du besoin? Sommes-nous à ce point rendus technocrates? Je te le dis tout de suite, la prochaine fois je sauterai à nouveau dans la piscine.

- Vous n'avez pas le choix Monsieur, c'est de même que ça marche et c'est la seule et unique façon de faire.

- Eh bien! cette dernière phrase explicite tout; le modèle $Ax + B$. Un modèle linéaire simpliste, une seule variable qui va nous ramener à la normale. C'est limité mathématiquement. De mon côté, je vais miser sur l'univers des possibles et l'équilibre entre l'intelligence et le cœur. »

En résumé, ce que j'observe, c'est un problème majeur en lien avec la dotation, un déséquilibre entre les travailleurs, leurs rôles, leurs tâches et leurs salaires accentuant l'impression de castes, accentuant également le faire semblant politique et médiatique, avec une profonde déconnexion de la réalité opérationnel et de ses besoins, de ses outils et de ses contraintes imposées au bénéfice d'intérêts de gestion supérieurs, de la politique du faire semblant et des beaux communiqués qui vont prendre toute la place. On sera toujours beaux, toujours fins, mais on va résoudre la discrimination par la discrimination. En fait, j'y vois un système de dépendance, d'abus et de corruption des comportements, car tu progresseras non pas en fonction de ta capacité à régler des problèmes et de les affronter avec courage, bref de ton efficacité et de tes compétences, mais d'abord de par ta capacité à faire ce qu'on te dit, à dire ce que l'on veut entendre, à plaire suivant un plan bien établi. C'est ce que l'on va définir comme le savoir être. Définition que je ne transmettrai pas à mes enfants.

Une goutte d'eau ne fait pas mal, c'est évident, et pourtant, si vous la laissez s'écouler sur votre tête à un rythme bien précis et sur une longue période, il semblerait que cela peut devenir une torture. C'est le modèle classique des grands problèmes environnementaux. Être des cobayes de nos intérêts à court terme dont les conséquences ne se verront qu'à long terme.

Imaginez si la société civile avait cédé à ce besoin questionnable, soi-disant pressant, urgent, promu par le gouvernement de produire des gaz de schistes? Nous aurions alors toléré l'injection massive dans le corps terrestre de l'aquifère de la vallée du St-Laurent, réservoir d'eau potable dont dépend la grande majorité de sa population, de liquides de fracturation hydraulique dont les compositions chimiques n'étaient que partiellement dévoilées, priorisant le

secret industriel au détriment du consentement éclairé pour assumer adéquatement le risque de contamination de l'eau et de ses conséquences sur la santé pour les populations qui en dépendent. Ces produits chimiques allaient rester longtemps sous terre. Parlez-en aux gens de Hanford dans l'état de Washington aux États-Unis en lien avec les impacts de déchets nucléaires.

En terminant, vous devez comprendre que je suis du type à vouloir identifier les problèmes et les régler. Certainement pas à tout faire pour les cacher. Conséquence immédiate simple, une personnalité dérangeante pour tout système anxigène. Je vais terminer cette lettre en vous donnant quelques exemples de réalisations, ça peut aider à comprendre le type de ressource que j'étais comme agent de bureau à la ville de Montréal.

Tout d'abord, au tout début de la crise du COVID, j'ai proposé à mes gestionnaires immédiats à la ville, à la santé publique et à une personne proche du premier ministre du Québec d'utiliser l'incroyable expertise d'échantillonnage du service de l'environnement. J'ai joint ma proposition en annexe. Je n'ai eu aucun retour, aucun suivi, mais c'était précisément but de l'exercice, témoigner de la volonté d'écouter. En tout cas, bravo aux pompiers de Marseille.

J'ai joué le rôle d'avocat pour ma copropriété en allant deux fois en arbitrage pour forcer l'APCHQ à respecter notre plan de garantie des maisons neuves.

(<http://citoyens.soquij.qc.ca/rss/document.php?no=7ff9af3272a7057e706c86c9a37921d7a4b8709680f853f3>)

J'ai participé aux audiences du BAPE concernant le développement des gaz de schistes.

(https://www.grame.org/Memoire_Gaz_de_schiste_GRAME_15novembre2010.pdf)

J'ai fait une maîtrise recherche en génie de l'environnement, dans le domaine du traitement de l'eau (<http://espace.etsmtl.ca/1284/>).

J'ai ensuite contribué à un projet novateur en lien avec ma vision de la mobilité urbaine que l'on nommait Le BBmobile. (https://www.youtube.com/watch?v=1Spvk8gfhvE&list=PLMYyR7V_aolbMhdgVvwDpLjr7lax-Of0m).

Par la suite, j'ai créé une compagnie en lien avec les impacts des changements climatiques. Vous pouvez me voir à www.ulmocanada.com essayer de démontrer que le produit distribué peut être utile dans le cadre des inondations comme substitut à un sac de sable. Je proposais de mettre ça dans les trousse d'urgence des villes, le marché potentiel était immense, un peu comme les masques, les blouses en tissus et les lunettes de sécurité en lien avec le risque d'un virus, mais probablement pas aussi utile. Mon dieu! Il tousse... attends je vais aller chercher des lunettes et une blouse.

Malheureusement, le sort subi fut un peu comme celui du traitement à l'hydroxychloroquine-azithromycine ou encore à l'ivermectine mais du côté du discours d'urgences pour les inondations. Si quelqu'un me démontrait que mon produit ne fonctionnait pas, qu'il n'était pas utile, j'arrêtais de le promouvoir instantanément.

Maintenant, à mes enfants à qui un jour j'expliquerai cette étrange lettre de démission. J'ai un message important, devant tout système d'abus ne cédez rien et ne vous taisez point, car à partir du moment où le système aura eu ce qu'il veut, il va vouloir recommencer et recommencer jusqu'à tout vous prendre.

ANNEXE 1 – Lettre de référence pour une collègue

8 octobre 2020

À qui de droit,

Bonjour,

Cette lettre a pour but de mettre en perspective l'expérience d'emploi que madame [REDACTED] [REDACTED] a vécu à la ville de Montréal, plus spécifiquement à l'arrondissement Côte-Des-Neiges Notre-Dame-De-Grâce.

En effet, madame [REDACTED] a été remerciée de ses fonctions... ce qui à bien y réfléchir, est l'objet de cette lettre : madame [REDACTED] aurait dû minimalement recevoir un merci pour le travail et le support qu'elle a offert dans un contexte très difficile de crise environnementale et sociale majeure rendant difficile sa situation pour apprendre et maîtriser tout une logistique complexe liée à son emploi. Difficile pour l'employeur également, mais madame [REDACTED] ne semble pas avoir bénéficié du même traitement que d'autres travailleurs dans le même contexte.

Bien que je sois conscient de la prérogative de l'employeur de mettre fin à la période de probation sans que cela ne puisse faire l'objet d'un grief; il n'en demeure pas moins qu'il faut parfois relativiser les raisons données et la façon de procéder. Attention de ne pas volontairement biaiser notre décision en cherchant des raisons à tout prix. Il faut assumer cette dernière sur une analyse objective de la réalité et des faits; parfois, tout simplement en mentionnant que nous souhaitons unilatéralement mettre fin à la relation.

Bien que certains problèmes mentionnés puissent être fondés à plusieurs égards, le travailleur peut rapidement être isolé et intimidé face à la pression de l'employeur, particulièrement si ce dernier n'offre pas le support nécessaire pour apporter les correctifs; et que dans les faits, la décision est déjà prise. De plus, si le travailleur apprend subitement la perte de son emploi et qu'on lui demande dans l'émotion de signer immédiatement un document en lien avec son départ, disons que, suivant ce que j'appellerai la jurisprudence... de la psychologie, ce n'est pas la façon la plus noble de procéder. Et il ne faut pas l'oublier, le travailleur doit maintenant se trouver un nouvel emploi en justifiant l'expérience qui est en apparence négative à son égard.

Afin de minimiser cet impact et suivant mon expérience également toute récente comme collègue de travail dans cet arrondissement, il était important d'offrir à Madame [REDACTED] une référence externe pouvant témoigner de l'environnement dans lequel elle a dû évoluer. Dans le peu de temps que nous avons collaboré, je puis témoigner d'une personne respectueuse qui me semblait volontaire, dévouée, brillante et encline à vouloir apprendre et s'améliorer.

En tout temps, vous pouvez communiquer avec moi pour plus de détails.

Cordialement

Eric Blackburn [REDACTED]

Annexe 2 – Proposition de suivi environnemental et de création d’une expertise

DÉPISTAGE ACTIF (Traquer et cartographier un virus dans une population donnée) BASÉE SUR L’EXPERTISE D’ÉCHANTILLONNAGE EN MILIEU URBAIN DE LA VILLE DE MONTRÉAL.

DATE : 4 avril 2020

LE BESOIN OU CONTEXTE HISTORIQUE

Dans un point de presse du 29 mars 2020 concernant la situation liée à l’évolution de la propagation du virus SARS-COV-2 au Québec, le premier ministre M. François Legault mentionnait que le Québec était un des endroits dans le monde où l’on pratiquait le plus grand nombre d’analyses afin de confirmer la présence du virus. Ce dernier explicitait l’intérêt de poursuivre en ce sens en réservant les tests d’analyse pour discriminer les nouveaux cas ou porteurs potentiels en lien avec l’apparition de symptômes liés à l’infection possible par le virus.

RÉSUMÉ DE LA PROPOSITION

Mettre en place dès maintenant des équipes sur le terrain pour traquer plus activement le virus et savoir exactement où il se trouve. Aller quérir l’information manquante et cartographier notre population infectée pour limiter la propagation plus efficacement. Bref, échantillonner des gens pour établir un portrait et des mesures précises. Actuellement, on applique une approche classique de traitement à tout un système en attendant principalement de voir comment le virus se présentera ou non aux portes des hôpitaux pour mesurer sa progression et réagir en conséquence. Alors que l’objectif est pourtant contraire, cela fait inévitablement reposer tout le poids et les risques sur les hôpitaux et leurs travailleurs sans compter l’impact du traitement global sur toute la population. L’objectif est d’aller au-devant du virus, de le circonscrire et d’apporter vers les hôpitaux que des gens déjà détectés et seulement ceux qui ont besoin de traitement. Les autres étant collectivement supportés pour respecter certaines mesures temporaires de confinement avec un suivi précis afin de minimiser les risques de propagation. En cartographiant le virus en temps quasi-réel, le principe est de comprendre pour aller traiter à la source. Est-ce possible? La ville de Montréal le fait déjà très bien et à peu de coûts depuis plus de 20 ans pour d’autres types de contaminants. Il suffit d’initier un copier-coller et de réquisitionner initialement son expertise et ses ressources auprès de son service de l’environnement.

OBJECTIF

Initier une future expertise d’intervention mobile pour le repérage et le suivi d’une population infectée par un virus d’intérêt afin d’appliquer des mesures ciblées, de limiter les coûts d’hospitalisation et les risques pour ses travailleurs et d’offrir une plateforme d’acquisition d’informations scientifiques à laquelle tous les intervenants pourront référer pour le traitement et l’analyse.

DESCRIPTION DU COMMENT

L'idée de départ est de simplement requérir les ressources matériels et l'expertise déjà en place à la ville de Montréal; expertise qui assure déjà un suivi des rejets pour d'autres types de contaminants dans les cours d'eau, dans le réseau pluvial et d'égouts ainsi que dans l'air. À l'aide d'un système d'identification géospatiale, chaque adresse sur l'île de Montréal est accessible à laquelle on peut attribuer un échantillon et un résultat d'analyse. L'étiquette et le protocole d'échantillonnage peut changer. Au lieu d'être du phosphore, de l'azote ammoniacale, des composés organiques, des coliformes fécaux, des métaux lourds, ce sera un virus. Dans le cadre actuel, cela nécessitera un simple écouvillonnage¹. Bref, faire ce que l'on fait déjà, en changeant simplement la variable échantillonnée. Cela permettrait de cartographier le virus en vue de suivre son évolution en temps quasi-réel. Dans un contexte de confinement, cela revient également à offrir aux gens une contrepartie à la contrainte du déplacement lorsqu'une demande d'analyse est demandée ou nécessaire.

Un autre exemple de problématique de santé publique ayant fait l'actualité à Montréal, et pour laquelle la même expertise pourrait être utilisée, ce qui limiterait les coûts, concerne le dépistage et le remplacement des entrées d'aqueduc en plomb. Encore une fois, seule la variable à échantillonner change pour l'expertise de la ville, pas son fonctionnement. Elle est déjà en place avec ses méthodes (camions, laboratoires, outils de traitement informatique, etc.) et ses ressources humaines.

Conséquemment, le tout peut rapidement être réquisitionné afin de supporter les intervenants de la santé pour une action concertée. Les défis demeurent principalement de coordonner les informations reçues par les autorités publiques en vue de déterminer le genre de plans d'interventions à mettre en place sur le terrain et sa diffusion auprès du citoyen. De même, il y a la gestion des échantillons et leur traitement par les différents laboratoires; le volume d'analyses possible et le transfert de l'information acquise (base de données), et il faut être en mesure d'approvisionner l'échantillonnage et les analyses de laboratoires pour soutenir les opérations.

Afin de mieux visualiser le concept proposé, il est suggéré d'aller consulter la carte interactive du réseau de suivi du milieu aquatique de la ville de Montréal, accessible en ligne au lien ci-bas mentionné. Dans ce cas, c'est le suivi de la qualité bactériologique de l'eau en lien avec les résultats d'un échantillonnage hebdomadaire systématique des coliformes fécaux qui a été réalisé. Mais l'idée est là.

Lien : http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=7237,75397570&_dad=portal&_schema=PORTAL

¹ Vérifier la validité de l'existence d'un test développé en Belgique utilisant un papier buvard donnant une réponse sur la présence du coronavirus dans un délai moyen d'une vingtaine de minutes.

https://www.rtbef.be/info/societe/detail_coronavirus-un-test-belge-en-15-minutes-recoit-la-certification?id=10466576#

CADRE THÉORIQUE

Approche systémique du génie de l'environnement proposant une solution touchant à la fois l'acquisition d'informations scientifiques, le concept de mobilité urbaine et l'aspect psycho-social en vue d'arriver ultimement à traiter à sa source une problématique récurrente.

CADRE TECHNIQUE

Équipes, outils et protocoles d'échantillonnage sur le terrain pour acquérir plus rapidement l'information afin de mieux circonscrire l'évolution d'un virus dans une population donnée.

CONTRAINTES

Capacité de traitement et d'analyse des échantillons et l'accès en quantité suffisante aux fournitures d'analyse de laboratoire ou au matériel d'échantillonnage.

ASPECTS ÉCONOMIQUES

Le coût d'une telle équipe de dépistage est minime en contrepartie de ce qu'elle fera économiser. Encore une fois les coûts sont ciblés, précis et minimes au regard d'appliquer des mesures à tout un système, d'externaliser les coûts.

De plus, ce projet s'inscrit dans un contexte d'investissement à long terme en vue d'éviter de futures paralysies des activités humaines telle qu'on le connaît actuellement, le travail réalisé sera utile.

Pour sa mise en place initiale, les ressources humaines et matériels de la ville de Montréal sont disponibles et déjà supportées par un cadre budgétaire prévu mais actuellement inutilisées sous sa forme usuelle. Il reste des coûts supplémentaires d'organisation, d'opérations et de matériel avec les imprévus, mais les difficultés sont davantage logistiques.

AVANTAGES SOCIOPOLITIQUES

L'attente génère de l'anxiété individuellement et collectivement. En allant au-devant du virus et en étant proactif, cela permet d'orienter l'état d'esprit des gens, de focaliser sur un but précis de dépistage et de connaissance donnant un sens et une trame temporelle aux contraintes imposées actuellement par les gouvernements. Maintenir des contraintes coercitives avec une perte de sens logique à long terme est risqué.

C'est aussi une approche novatrice et une volonté de faire les choses différemment. Elle implique aussi une réflexion sur les droits civils; est-ce qu'un individu peut refuser d'être testé par exemple? Mais le problème en est un d'accès à l'information. Si le citoyen sait pourquoi et ce que l'on fait avec son échantillon d'ADN prélevé, qu'il peut le retracer, le problème majeur disparaît. Il est facile de justifier alors le besoin collectif de santé publique.

CONCLUSION

Échantillonner activement et intelligemment les gens pour établir un portrait précis de la présence d'un virus dans une population donnée présente des avantages importants en vue de limiter les hospitalisations et d'éviter de confiner toute une population saine, paralysant ainsi ses activités économiques. Il existe à la ville de Montréal une expertise technique habituée de se déplacer en milieu urbain pour traquer les contaminants et en faire l'analyse. Cette dernière peut contribuer à former d'autres équipes d'intervention et à agir dès maintenant tout en préparant le futur. Malgré l'aspect projet pilote, l'idée est un outil supplémentaire dans la crise actuelle supportant aussi l'acquisition d'informations scientifiques complémentaires hautement pertinentes.

BRÈVES INFORMATIONS SUR L'AUTEUR :

Eric Blackburn

Formation : *Maîtrise en génie de l'environnement; majeure en chimie, baccalauréat en physique.*

Projets environnementaux menés : *recherche en vue d'améliorer la diffusion d'un gaz dans le traitement des eaux usées, développement d'un petit véhicule novateur pour la mobilité urbaine; propose un substitut aux sacs de sable lors d'inondations.*

Emploi actuel : *Agent de bureau aux ressources humaines, Ville de Montréal, arrondissement Côte-Des-Neiges Notre-Dame de Grâce.*

Emploi précédent lié à la proposition actuelle: *aide technique affecté à l'échantillonnage des cours d'eau et du réseau pluvial et d'égouts pour le service de l'environnement, division du contrôle des rejets et suivi environnemental.*