

# VOIR JUSTE

Présentation dans le cadre de la consultation publique  
sur l'avenir du parc Jean-Drapeau

Par

Bienné Blémur

24 septembre 2018

Bonjour à tous,

Tout d'abord, je tiens à saluer l'initiative de la Ville de Montréal d'avoir commandé une consultation publique sur l'avenir du parc Jean-Drapeau. Il est grand temps qu'une réflexion en profondeur se fasse non seulement sur le devenir de ce joyau montréalais mais également sur la gestion de ce devenir, et ce, par toutes les parties prenantes, y compris les citoyens eux-mêmes.

Alors, grand merci!

## **Introduction**

Cela dit, je m'appelle Bienné Blémur, j'ai 62 ans et je suis montréalais de naissance. Issu d'une union entre un père d'origine haïtienne et d'une mère canadienne, j'ai fait mes études à Montréal où j'habite actuellement. Je fais donc partie, pour le dire ainsi, de la minorité visible montréalaise.

Je possède un baccalauréat ès arts, un baccalauréat en communication profil cinéma, un AEC en gréage de scènes et une maîtrise en études littéraires obtenue en 2017, maîtrise dont le mémoire est axé sur une approche psychanalytique du texte littéraire. En l'occurrence, ledit mémoire ayant pour titre « La mer amère de la mère : Présence et mouvements de l'infantile dans *L'Océantume* de Réjean Ducharme » est facilement accessible sur Internet en entrant Bienné Blémur dans le moteur de recherche Google.

Dans les faits, je travaille depuis près de 25 ans dans le milieu du cinéma ou du spectacle à titre de technicien avec une spécialisation dans les dernières années en gréage de scènes<sup>1</sup>. À ce titre, depuis 2001, je travaille sur tous les événements d'envergure qui ont lieu au parc Jean-Drapeau tels que les Week-ends du Monde, La fête des neiges, Osheaga, Heavy MTL, ÎleSoniq, etc. Je suis donc, compte tenu de la spécificité même de mon domaine d'emploi, un travailleur dit « occasionnel » du milieu culturel et dont la période de travail la plus intense au parc Jean-Drapeau est, bien entendu, la période estivale.

Or, en même temps, j'ai une relation d'amour avec le parc Jean-Drapeau qui a débuté bien avant 2001 et qui dure, dans les faits, depuis 1967 où, encore enfant, j'ai fortement été impressionné par

---

<sup>1</sup> Je suis donc gréeur « rigger » en anglais, terme provenant de la marine et qui désignait, entre autres, ceux qui étaient appelés, autrefois, à grimper dans les mâts pour attacher les voiles. Il n'existe pas de description de poste de gréeur comme tel au parc Jean-Drapeau, mais pour l'essentiel mentionnons qu'un gréeur de scènes doit utiliser des équipements de levage, de tension et de connexion. Il doit pouvoir grimper habilement dans des installations scéniques, tel un funambule, afin d'installer tout le « gréement » nécessaire pour permettre au son, à l'éclairage, à la vidéo et au décor, éventuellement, de monter et de tenir dans les airs. C'est donc un travail à haut risque.

l'extraordinaire aventure qu'a été l'Expo 67.

C'est au nom de cette relation d'amour, mise à mal dans les dernières années, que j'ai décidé de soumettre humblement ma réflexion dans le cadre de la présente consultation publique.

Aussi, le sens de mon intervention à ce stade-ci de ladite consultation sur l'avenir du parc Jean-Drapeau est clair : faire en sorte que plus jamais personne n'ait à revivre certains événements qui se sont produits au parc Jean-Drapeau dans les dernières années et, à cette fin, proposer des mécanismes efficaces destinés à prévenir une répétition de telles situations, et ce, dans l'esprit d'une gouvernance ouverte et d'une image de marque renouvelée.

Ainsi, par la présente, je tiens à vous faire part de quelques éléments constitutifs de cette réflexion et des pistes de solutions qui me sont apparues.

Dès lors, notez que je m'exprime strictement en mon nom personnel et que tout ce qui va suivre n'engage que moi.

### **Le facteur H**

Dans toute la réflexion qui a lieu en ce moment autour de l'avenir du parc Jean-Drapeau, on parle beaucoup de protection et de promotion de l'environnement, des actifs immobiliers et culturels, de l'image de marque, etc., mais nulle part dans les documents sur le sujet, du moins dans ceux que j'ai consultés, il n'est fait état de quelque réflexion que ce soit sur ce qui m'apparaît pourtant la donnée fondamentale de l'équation et que j'appellerais le **facteur H**, c'est-à-dire le facteur humain/humanité de l'opération. Qu'est-ce à dire? Que cette variable dans l'équation est négligeable?

Pourtant, il me semble bien que tout cet environnement, tous ces actifs, cette image de marque, cette notoriété, ainsi que la valorisation de ceux-ci sont d'abord tributaires de la contribution active, constante, totale et passionnée de centaines de personnes qui œuvrent, bon an, mal an, au parc Jean-Drapeau, c'est-à-dire les employés.

- Est-ce que ces personnes donnent le maximum de ce qu'elles pourraient donner et est-ce qu'elles ont les conditions nécessaires pour le faire?
- Est-ce qu'elles sont bien traitées?
- Est-ce qu'elles sont satisfaites de leur sort?

- Est-ce qu'elles sont reconnues elles-mêmes pour ce qu'elles sont et font?
- Est-ce que leur contribution est appréciée, encouragée, saluée?
- De leur point, quels sont les points faibles et les points forts du milieu où elles sont appelées à évoluer?
- Est-ce qu'il y a même quelque sondage ou quelque évaluation que ce soit pour vérifier ce qui précède auprès des premiers intéressés?

Voilà donc quelques questions qui mériteraient d'être abordées dans une étude plus pointue sur le sujet.

Autrement dit, est-ce que le style de gestion du personnel et de gouvernance au parc Jean-Drapeau est à la hauteur d'une société paramunicipale digne de ce nom et correspond à la mission et aux valeurs que cette société doit soutenir et promouvoir au nom de son mandant, la Ville de Montréal?

J'avoue honnêtement ne pas avoir les données nécessaires pour répondre d'une manière probante à cette question. Seulement, suite à certains événements survenus au parc Jean-Drapeau dans les dernières années, des questions fondamentales se posent auxquelles il va bien falloir trouver des réponses à un moment donné ou l'autre.

Ainsi, est-ce que les valeurs d'humanité et de justice que la charte montréalaise des droits et libertés de la Ville de Montréal promet s'appliquent à une société paramunicipale et, à ce compte, lesdites valeurs devraient-elles faire officiellement partie de la mission de ladite société?

Cette question de principe se pose avec force car, à cet égard, des questions cruciales quant au devenir du parc Jean-Drapeau appellent des réponses pressantes :

- Une société paramunicipale peut-elle discriminer un groupe d'employés sous prétexte qu'ils ne sont qu'occasionnels?
- Une société paramunicipale peut-elle faire primer l'efficacité et la rentabilité sur la santé et la sécurité au travail?
- Une société paramunicipale peut-elle remettre les « clés » de son territoire à des « locataires » et, ce faisant, se désinvestir complètement de son rôle de maître d'œuvre et d'employeur à l'égard de ses propres employés?

À mon avis, ces questions ont tout à voir avec la gouvernance et l'image de marque, thèmes qui ont fait l'objet de la quatrième et dernière soirée thématique à laquelle j'ai activement participé. En effet, je ne pense pas que l'on puisse parler de saine gouvernance ou de gouvernance ouverte et d'image de marque sans aborder d'une manière concrète ce que cela veut bien vouloir dire dans la vie de tous les jours pour les premiers intéressés, c'est-à-dire les employés.

#### **Nécessité d'une enquête administrative**

À cet égard, il m'apparaît clairement qu'une enquête administrative en bonne et due forme, objective et totalement indépendante, instituée par la Ville de Montréal dans le cadre de sa réflexion sur le devenir du parc Jean Drapeau, est à ce stade-ci primordiale quant à tout ce qui a trait au style de gestion et de gouvernance qui a eu cours au parc Jean-Drapeau dans les dernières années pour peu que l'on veuille parler sérieusement d'image de marque et de gouvernance ouverte à l'égard du futur de ladite Société.

À défaut de cette enquête, les carences que celle-ci pourrait révéler demeureront cachées sous les pierres de la Société et les erreurs du passé risquent fort d'être reproduites par les administrations subséquentes. Aussi, il y a des lumières rouges qui se sont allumées dans les dernières années.

À cet égard, permettez que je rappelle qu'un accident de travail mortel est survenu à un travailleur de la Société du parc Jean-Drapeau le 28 novembre 2017 dans l'un des bâtiments de la Société.

La CNESST a fait enquête et produit un rapport rendu public le 4 mai 2018<sup>2</sup>.

Or, il ressort dès l'ouverture de ce rapport un fait particulièrement troublant. En effet au point 2.1 Structure générale de l'établissement, à la page 3 dudit rapport, on écrit :

Le nombre de travailleurs actifs varie en fonction des besoins et des saisons. 267 travailleurs syndiqués travaillent pour l'organisation, dont 158 sont affiliés au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), local 301 et 109 au Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SFMM). Au sein de l'organisation, il y a 107 cadres dont la plupart sont des superviseurs ou des responsables : certains ont un statut permanent et d'autres sont auxiliaires (saisonniers) avec un contrat d'une durée déterminée.

Ainsi, pas la moindre mention n'est faite dans tout le rapport concernant l'existence d'un troisième syndicat au parc Jean-Drapeau, soit celui des techniciens de scène Aiest (IATSE en anglais) Local 56.

Pourtant, ce syndicat est bel et bien accrédité au parc Jean-Drapeau depuis 1971 avec une convention collective en bonne et due forme, convention périodiquement renouvelée.

Pourtant, s'il y a bien une catégorie de travailleurs pour qui les questions de santé et de sécurité au travail sont fondamentales ce sont bien les travailleurs de ce Syndicat qui doivent jour après jour, lorsqu'ils sont appelés au travail, composer avec cette variable, partie intégrante de leur métier, et ce, en particulier pour les gréeurs.

Or, que l'on ne s'y trompe pas, la question de la santé et de la sécurité au travail au parc Jean-Drapeau touche non seulement les travailleurs de ce secteur d'activité, mais si elle est négligée pourrait affecter d'une façon dramatique la clientèle elle-même. Car il ne faut jamais oublier qu'un technicien de scène est aussi en activité lors des spectacles et que, par conséquent, il travaille aussi lorsque le public est sur place.

À cet égard, je peux dire que j'ai été témoin d'une situation invraisemblable dont les conséquences, n'eût été de la présence d'esprit de certains de mes collègues, et d'une intervention immédiate et musclée, au risque même de notre propre sécurité, auraient pu prendre des dimensions catastrophiques.

---

<sup>2</sup> CNESST, « Rapport d'enquête, Accident mortel survenu à un travailleur de la Société du parc Jean-Drapeau », 4 mai 2018, p. 3, en ligne, <https://www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca/pdf/Enquete/ed004181.pdf>, consulté le 22 septembre 2018.

Alors, que l'employeur ait non seulement jamais tenter d'initier une réflexion avec mon Syndicat sur les risques inhérents au type de réalisation que l'on nous demande d'effectuer, mais qu'au surplus il passe sous silence notre propre existence au sein de l'organisation me laisse pantois.

### **Pour une reconnaissance de l'apport de tous les employés à la SPJD**

En lisant le document « État des lieux du parc Jean-Drapeau » que la SPJD a produit « dans le cadre des consultations publiques et préparation du plan directeur de développement et d'aménagement du parc Jean-Drapeau<sup>3</sup> » on peut lire, entre autres, au point 4.1 sous la rubrique « Valeurs » à la page 20 dudit document :

**Qualité du service :** Une gestion des opérations professionnelle, compétente, rigoureuse et cohérente, s'appuyant sur des faits et utilisant de façon responsable les ressources disponibles, afin d'assurer en continu la prestation de services de qualité visant l'excellence et centrés sur la satisfaction du client (c'est moi qui souligne).

**Collaboration :** Un esprit et un travail d'équipe favorisant l'écoute, le respect des autres, la coopération, l'entraide et la concertation avec les collègues de travail, le conseil d'administration, les élus, les citoyens, les partenaires et les différentes clientèles, ainsi que le partage de l'information, le respect des rôles et responsabilités de chacun, l'appui dans l'apprentissage de nouvelles tâches et le déploiement de nouveaux programmes et projets (c'est moi qui souligne)

**Intégrité :** L'engagement à la réussite de l'organisation, l'ouverture et la transparence dans les communications et le style de gestion, le respect de la confidentialité, le bon usage des ressources disponibles ainsi que l'adhésion aux pratiques, règles et politiques adoptées et appliquées par la SPJD (c'est moi qui souligne).

Bien que je trouve la lecture de ces lignes du document de la SPJD particulièrement stimulante, il n'en demeure pas moins que cela me laisse infiniment dubitatif : est-ce parce que c'est ce qui a tant fait défaut dans le style de gestion de la Société dans les dernières années que l'on met de l'avant ces belles intentions?

Quoi qu'il en soit, plus loin, à la page 27 du même document, sous la rubrique « Partie prenante » on mentionne dans le lot les « Employés » en précisant : « les employés du parc Jean-Drapeau, qui représentent une main-d'œuvre de plus de 400 personnes en saison haute. » Or, si l'on prend en considération le nombre avancé plus haut dans le rapport de la CNESST concernant le nombre

---

<sup>3</sup> Société du parc Jean-Drapeau, « État des lieux [...] », 16 mai 2018, p. 20 et 27, en ligne, [http://www.parcjeandrapeau.com/files/publications/3\\_1\\_0\\_pjd\\_etatdeslieux.pdf](http://www.parcjeandrapeau.com/files/publications/3_1_0_pjd_etatdeslieux.pdf), consulté le 22 septembre 2018.

probable d'employés syndiqués à la SPJD, soit 267, j'imagine que la différence nous concerne, enfin, je l'espère.

En tout état de cause, je ne peux que souligner le fait que dans un autre document intitulé « PJD : vers un parc intelligent<sup>4</sup> » sous la rubrique « Deux démarches parallèles et complémentaires », à la page 17, on parle d'une approche cocreative que l'on définit comme une occasion de « mettre à profit les savoirs métiers, les savoirs d'usages, et les savoir militants des employés » (c'est moi qui souligne).

Plus loin encore, sous la rubrique « Présentation de la démarche », à la page 28, on définit encore mieux le concept :

La cocreation c'est le fait d'impliquer directement les utilisateurs et les employés d'une organisation dans la création de produits, de projets, de services ou de processus par une démarche de réflexion et de conception collaborative soutenue dans le temps. Elle va au-delà de la simple « consultation », de l'analyse de besoins et de la génération d'idées. Elle implique les participants dans la conception, la planification et l'expérimentation des solutions à travers la réalisation de projets pilotes sur des cycles courts (prototypage rapide) permettant de valider les idées et de démontrer leur faisabilité (c'est moi qui souligne).

Finalement, sous la rubrique « Processus général » à la page 29 on déclare :

Deux enjeux furent abordés à chaque semaine. Cette démarche d'idéation fut effectuée sur une base de « participation volontaire » des employés. Notons que chaque employé(e) put également fournir plus d'une idée sur un même enjeu.

Seulement, je n'ai jamais eu vent de près ou de loin de ce projet, bien que bon an, mal an, cela fasse 17 ans que je suis appelé à travailler au parc Jean-Drapeau. Or, quand j'ai posé la question sur les raisons pour lesquelles nous n'avons jamais été consultés pour ce projet, je me suis fait répondre que l'on a consulté que les employés qui avaient une « adresse normalisée » au parc Jean-Drapeau et qu'à ce compte ni les « IATSE », ni les « cols bleus » n'ont été consultés.

Je veux bien, mais alors pourquoi parler dans le document « des employés » comme si tous avaient été sollicités?

---

<sup>4</sup> Patrick Dubé, Jonathan Lapalme, « PJD : vers un parc intelligent, décembre 2016, p. 17, 28 et 29, mandataire : Société du parc Jean-Drapeau, [http://www.parcjeandrapeau.com/files/publications/3\\_4\\_3\\_pjd\\_vers\\_un\\_parc\\_intelligent\\_version\\_finale.pdf](http://www.parcjeandrapeau.com/files/publications/3_4_3_pjd_vers_un_parc_intelligent_version_finale.pdf), consulté le 22 septembre 2018.

Et puis, comment concilier cette perspective avec les « Valeurs » énumérés dans le même document, tout juste citées plus haut, alors que l'on met toute une catégorie d'employés de côté (ceux qui n'ont pas d'adresse numérisée) et que le même document parle d'implication des employés.

Est-ce à dire que ceux qui n'ont pas « d'adresse numérisée » ne sont pas considérés comme des employés à part entière?

Il ne s'agit pas, ici, de chercher noise dans des détails administratifs pointilleux. Il s'agit de relever un fait de structure récurrent qui, à mon avis, transparait dans le style même de gestion de la Société du parc Jean-Drapeau, et ce, jusque dans ses propres écrits.

Ainsi, il suffit de relire les rapports annuels de la Société pour se rendre compte que je n'existe pas comme technicien de scène pour l'administration de la SPJD : pas un mot de remerciement, de félicitation ou même de reconnaissance.

Et même si, en 2017, à ce niveau il y a eu un effort fait dans le rapport annuel de la Société à la page 36 dudit rapport<sup>5</sup> pour signaler cette catégorie de personnes que sont les « employés », et ce, avec une belle photo souriante, entre autres, d'un ressortissant de la minorité visible, il n'en demeure pas moins que la catégorie dans laquelle j'évolue, soit celle des techniciens de scène, est totalement absente du graphique.

En effet, sous la rubrique « Employés » on retrouve un graphique qui indique que 451 employés, pas un de moins, travaillent au parc Jean-Drapeau. Je me dis « tiens enfin, je suis dans le lot », ben non. Plus bas un graphique indique 30% de cols blancs, 14% de cadres professionnels, 12% de gestionnaires, 44% de cols bleus et... pas de techniciens de scène.

Pourtant, je suis bel et bien un employé de la Société du parc Jean-Drapeau, puisque sur la convention collective 2016-2020 qui me lie à cette dernière, et dont je suis l'un des signataires, il est bien inscrit en toutes lettres :

Société du parc Jean-Drapeau

Ci-après appelée « L'Employeur »

---

<sup>5</sup> Société du parc Jean-Drapeau, « Voir grand, rapport annuel 2017, Société du parc Jean-Drapeau », 3 juillet 2018, p. 36, en ligne, [http://www.parcjeandrapeau.com/files/publications/rapport\\_annuel\\_2017\\_societe\\_parc\\_jean\\_drapeau\\_mont\\_real\\_1.pdf](http://www.parcjeandrapeau.com/files/publications/rapport_annuel_2017_societe_parc_jean_drapeau_mont_real_1.pdf), consulté le 22 septembre 2018.

De plus, si je ne suis pas un employé à part entière de la Société du parc Jean-Drapeau, comment expliquer alors que ledit « Employeur » ait produit le 18 mai 2018 un rapport intitulé « Évaluation du maintien d'actifs des IATSE<sup>6</sup> » dans le cadre de la loi sur l'équité salariale, évaluation qui concerne les catégories d'emplois qui ont cours au sein de notre secteur d'activité au parc Jean-Drapeau, et dont le dernier affichage a eu lieu le 6 août 2018?

Ainsi, même si j'ai travaillé à la mise en œuvre des plus grands événements d'envergure internationale qui sont présentés au parc Jean-Drapeau depuis 2001, dans les faits, comme technicien de scène je suis complètement ignoré. Où est le **facteur H** dans tout cela?

À vrai dire, au parc Jean-Drapeau on nous considère comme un pis allé, un mal nécessaire, du moins c'est mon sentiment profond depuis quelques années et si je me trompe, si ce n'est pas le cas, alors il faut se demander qu'est-ce qui me vaut de pareilles pensées vis-à-vis une institution que par ailleurs j'estime et respecte profondément.

### **De l'importance du respect et de la reconnaissance**

Ce sentiment d'être ignoré dans son métier est d'autant plus blessant qu'il a tout à voir avec la considération qu'un employé est en droit de s'attendre de son Employeur. Or, la Cour suprême du Canada a depuis longtemps signalé avec force à quel point cette reconnaissance était vitale.

En effet, dans l'affaire du « Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.), [1987] 1 R.C.S. 313 », l'ancien juge en chef de la Cour suprême, l'honorable Brian Dickson, écrivait au paragraphe [91]<sup>7</sup> de l'arrêt :

Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel. C'est pourquoi, les conditions dans lesquelles une personne travaille sont très importantes pour ce qui

---

<sup>6</sup> Société du parc Jean-Drapeau, « Loi sur l'équité salariale, affichage, Évaluation du maintien (IATSE) », 18 mai 2018, en ligne, [http://www.parcjeandrapeau.com/files/publications/affichage\\_vf\\_signature.pdf](http://www.parcjeandrapeau.com/files/publications/affichage_vf_signature.pdf), consulté le 22 septembre 2018.

<sup>7</sup> Court suprême du Canada, « Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.), [1987] 1 R.C.S. 313 », 9 avril 1987, par. [91], en ligne, <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/205/index.do>, consulté le 22 septembre 2018.

est de façonner l'ensemble des aspects psychologiques, émotionnels et physiques de sa dignité et du respect qu'elle a d'elle-même. En recherchant ce que signifie pour l'individu le fait d'avoir un emploi, le professeur David M. Beatty, dans son article intitulé "Labour is Not a Commodity", dans *Studies in Contract Law* (1980), donne la description suivante, à la p. 324:

En tant que véhicule qui permet à l'individu d'atteindre le statut de membre utile et productif de la société, l'emploi est perçu comme permettant de reconnaître qu'il s'adonne à une activité valable. Il lui donne le sens de son importance. Par la réalisation de nos aptitudes et par l'apport d'une contribution que la société juge utile, l'emploi finit par représenter le moyen par lequel la plupart des membres de notre collectivité peuvent prétendre à un droit égal au respect et à la considération des autres. C'est par cette institution que la plupart d'entre nous acquérons, pour une grande part, le respect de soi et la dignité personnelle.

Alors, imaginez l'impact que l'ignorance de ce qui précède de la part d'un Employeur peut avoir sur l'employé : démotivation, démobilisation, dépression, etc.

Or, pour avoir du respect tant pour soi que pour les autres, il faut d'abord reconnaître et être reconnu pour ce que l'on est. Autrement dit, il faut que les parties prennent acte de l'existence même l'une de l'autre. Sans cette reconnaissance, comment pourrait-on parler de respect et, de là, de gouvernance ouverte et d'image de marque?

### **#Metoo**

Je le répète avec force ici, je gagne ma vie comme technicien dans le milieu culturel de Montréal depuis près de 25 ans. À ce titre, je suis donc partie intégrante de ce milieu. Lorsque je travaille au parc Jean-Drapeau, c'est toujours dans le cadre d'un événement culturel d'envergure. Je suis donc associé, de par mon métier, au volet culturel de la Société du parc Jean-Drapeau.

Or, depuis plus d'un an et demi, vous n'êtes pas sans savoir que dans tous les milieux culturels de l'occident une révolution sans précédent s'est amorcée, une révolution qui a pour point de départ le mouvement #Metoo.

Cette révolution alimentée par #Metoo s'est donnée pour mission de briser le silence sur des comportements déviants afin de mettre fin à ce type d'ignominie, dont je vous épargnerai les détails.

Or, au Québec, et plus particulièrement à Montréal, un mouvement en tout point semblable s'est aussi mis en branle dans le secteur culturel à la suite de dénonciations qui ont mis en lumière les comportements déviants de certains producteurs/employeurs.

Le 3 novembre 2017, 39 représentants de 29 associations, formant ce qu'il est convenu maintenant d'appeler le *Comité élargi*, ont proposé un plan d'action pour contrer la violence sous toutes ses formes dans le milieu culturel<sup>8</sup>.

Au fil des mois, le *Comité élargi* a pris de l'ampleur pour aujourd'hui regrouper au-delà de 45 organisations provenant de tous les horizons du milieu culturel québécois.

Les travaux du *Comité restreint* formé de l'UDA, l'AQTIS, l'AQPM et l'ADISQ, et approuvé par le *Comité élargi*, comité dont je fais partie, ont mené à la mise sur pied d'un site Web, *L'Ap/art/é*<sup>9</sup>, opérationnel depuis le 4 septembre 2018 sous l'égide de Juripop, site qui correspond au volet juridique de la démarche vers un guichet unique pour toutes les victimes de harcèlement dans le milieu culturel;

Un volet formation pour contrer et prévenir le harcèlement sous toutes ses formes dans le milieu culturel a aussi été mis sur pied, volet dont le mandat a été confié à l'INIS<sup>10</sup>;

Aussi, un code d'éthique pour contrer le harcèlement a été approuvé par le *Comité élargi*. Ce code d'éthique sera distribué dans tous les endroits en lien avec le secteur culturel, et ce, sous forme d'affiches;

Une Politique officielle pour contrer le harcèlement sera d'ici peu également complétée.

Or, quant à moi, je dois dire que j'ai été amené à m'intéresser de près à la question du harcèlement en milieu de travail, il y a plus de deux ans déjà, à la suite du suicide malheureux de l'une de mes collègues de travail, événement qui m'a profondément bouleversé.

---

<sup>8</sup> UDA, « Plan d'action pour contrer le harcèlement sous toutes ses formes dans le milieu culturel », 13 novembre 2017, en ligne, <https://uda.ca/salle-de-presse/plan-daction-pour-contrer-le-harcelement-sous-toutes-ses-formes-dans-le-milieu>, consulté le 22 septembre 2018.

<sup>9</sup> Clinique Juripop, « L'Ap/art/é, ressources contre le harcèlement et les violences en milieu culturel », 4 septembre 2018, en ligne, <https://www.aparte.ca/>, consulté le 22 septembre 2018.

<sup>10</sup> AQPM, « Mandat de formation donné à l'INIS », 23 mars 2018, en ligne, <https://www.aqpm.ca/medias/files/Nouvelles/180323-Mandat-Harce%CC%80lement.pdf>, consulté le 22 septembre 2018.

Au fil des mois, d'autres événements sont venus renforcer ma détermination à m'attaquer à ce problème d'où ma participation au *Comité élargi* et mon implication à ce niveau au sein de mon milieu de travail.

Aussi, pendant que toute cette effervescence quant à cette problématique a lieu depuis des mois tant sur la place publique par l'entremise des médias que dans les officines du milieu culturel, la Société du parc Jean-Drapeau, elle, est restée de marbre.

Pourtant, il y a des histoires d'horreurs enfouies sous les pierres au parc Jean-Drapeau. Et si l'on veut vraiment parler de gouvernance ouverte et d'image de marque, il va bien falloir que la Société prenne de front la question du harcèlement en milieu de travail, particulièrement dans son secteur culturel, et qu'elle se mette concrètement au diapason des pratiques reconnues dans le milieu à ce niveau-là.

Pour parler d'une manière générale, quand dans un milieu donné une victime de harcèlement subit une pression telle qu'elle doit s'exclure du milieu en question et que l'agresseur obtient dans le même temps une promotion, en quelque sorte, il y a lieu de se poser des questions sur le style de gestion et de gouvernance qui a cours dans ledit milieu.

- Quelle acception l'expression « tolérance zéro » que l'on emploie à toutes les sauces lorsque l'on parle de racisme, de discrimination et de harcèlement psychologique à la Ville de Montréal doit-elle recevoir chez une société paramunicipale ?
- Une société paramunicipale peut-elle faire fi d'une entente dûment signée au point qu'une homologation doit être demandée à la Cour supérieure pour voir finalement ladite entente appliquée?
- Une société paramunicipale peut-elle obliger un groupe d'employés à payer une formation sur le harcèlement psychologique, une formation ayant trait précisément à sa Politique sur la question, et ce, même si ladite formation fait partie des mesures raisonnables que l'employeur doit prendre en vertu de la loi qui gouverne cette problématique?

- Tenant compte du fait que « le harcèlement est une manifestation concrète de violence<sup>11</sup> », est-ce qu'une société paramunicipale peut obliger une victime d'un tel comportement à travailler sous l'autorité de son agresseur?
- Une société paramunicipale peut-elle mettre complètement de côté sa propre Politique sur le harcèlement psychologique dans le cours ordinaire de ses opérations, et ce, à l'égard d'une catégorie de travailleurs ?
- Une société paramunicipale peut-elle se satisfaire d'une analyse et d'une conclusion d'une enquête sur une plainte de harcèlement qui ne tient précisément pas compte, ni dans son analyse, ni dans ses conclusions, du contenu d'une entente dument signée, de la « Politique sur le harcèlement » de ladite Société, de la convention collective, ainsi que des Statuts et Règlements, éventuellement mis en cause dans l'affaire?

Peu importe le temps que cela peut prendre, la vérité de la parole reprendra toujours ses droits. Aussi, la question demeurera toujours la même : est-ce que l'on peut faire des habits neufs avec de vieux vêtements?

Dans les dernières années, il y a une forte récurrence des signes qui, à mon avis, fait office de langage. C'est-à-dire, qui donne la nette impression que la Société du parc Jean-Drapeau est gérée selon les standards d'une entreprise privée et qu'elle n'a aucun compte à rendre quant à son caractère fondamentalement public et aux obligations qui en découlent.

C'est à cet égard que j'insiste sur la nécessité d'une enquête administrative sur le style de gestion et de gouvernance qui a eu cours dans les dernières années. Je crois sincèrement que la Ville de Montréal y trouverait matière à une réflexion sérieuse et en profondeur sur le devenir du parc Jean-Drapeau et sur le sens qu'elle devrait donner à « gouvernance ouverte » et « image de marque ».

### **Voir juste**

Au fil des années, les impératifs d'efficacité et de rentabilité semblent avoir pris le pas sur la

---

<sup>11</sup> Office québécois de la langue française, *Le nouveau grand dictionnaire terminologique de la langue française*, 2002, en ligne, [http://www.granddictionnaire.com/ficheOqlf.aspx?Id\\_Fiche=8363584](http://www.granddictionnaire.com/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8363584), consulté le 23 septembre 2018.

nécessité de prendre en compte le point de vue strictement humain de l'équation, c'est-à-dire le **facteur H**. D'ailleurs, le titre du rapport annuel de 2017, « Voir grand » m'apparaît symptomatique d'une telle orientation. À cet égard, pour ce qui est du « plan directeur de développement et d'aménagement du parc Jean-Drapeau 2018-2028 » je proposerais plutôt, en titre, **VOIR JUSTE**.

Aussi, à la lumière de tout ce qui précède, il est, à mon avis, d'une importance primordiale que le **facteur H** retrouve sa place dans l'équation du devenir de la Société du parc Jean-Drapeau, et ce, à tous les niveaux de ses opérations.

C'est en ce sens que j'amène les propositions suivantes :

- 1) Que la Ville de Montréal décrète une enquête administrative formelle afin de mettre à jour les raisons profondes des dysfonctionnements dans la gestion de la Société au cours des toutes dernières années;
- 2) Qu'il soit inscrit en toutes lettres dans la mission de la Société du parc Jean-Drapeau que les valeurs soutenues par la Charte montréalaise des droits et libertés sont intrinsèques à ladite mission;
- 3) Qu'il y ait un siège sur le CA de la Société du parc Jean-Drapeau réservé à un représentant des employés, ainsi qu'un siège réservé à un représentant des citoyens;
- 4) Qu'un rapport annuel soit transmis au CA concernant toute question relative à la Politique sur le harcèlement de la Société ainsi qu'à toute question concernant la Santé et Sécurité au travail;
- 5) Qu'une refonte complète de la Politique sur le harcèlement de la Société ainsi que de la structure d'intervention qui s'y rattache soit amorcée, et ce, en collaboration étroite avec les trois Syndicats qui œuvrent au parc Jean-Drapeau, puis que cette refonte, une fois achevée, soit soumise au CA de ladite Société pour approbation;

À cet égard, je ne peux que rappeler la nécessité primordiale d'une étroite collaboration de tous les acteurs du milieu pour contrer cette déviance, comme le rappelle un passage dans un

ouvrage de référence maintes fois cité par la jurisprudence et intitulé *Le harcèlement et les lésions psychologiques*<sup>12</sup> :

L'obligation de prévenir le harcèlement psychologique n'incombe pas uniquement à l'employeur au sens usuel du terme. Le conseil d'administration, les cadres, les salariés et même le syndicat ont tous un rôle à jouer en regard du harcèlement psychologique.

- 6) À cet égard, que toute plainte relevant de la Santé et Sécurité au travail ou de la Politique sur le harcèlement de la Société soit transmise sans délai au CA de celle-ci de façon à ce que le CA puisse s'assurer que le traitement de ladite plainte soit conforme à la mission et au mandat de la Société;
- 7) Que dans les rapports annuels de la Société une place soit faite à la contribution des employés de celle-ci, et ce, par secteur d'activité;
- 8) Qu'un mécanisme externe à l'organisation soit mis en place pour permettre à toute personne intéressée de signaler confidentiellement toute situation anormale contrevenant aux valeurs et à la mission de ladite société paramunicipale;
- 9) Que des mécanismes d'évaluation de la satisfaction, de l'implication et de la motivation des employés de la Société par secteur d'activité soient régulièrement mis en œuvre et que les résultats de ces évaluations soient pris en compte dans l'évaluation des opérations de ladite Société.

## **Conclusion**

On pourra dénigrer tant qu'on le veut le message que porte ce document ou le messenger lui-même. Seulement, je pense que le contenu dudit document prouve à sa face même qu'il émane d'une personne raisonnable, consciencieuse et bien informée.

À cet égard, comment expliquer alors, pour peu que l'on prenne bonne note de l'intention déclarée de la Société « de mettre à profit les savoirs métiers, les savoirs d'usages et les savoirs militants des employés », intention à laquelle j'ai fait référence en ouverture du présent texte, que je sois justement à soumettre cette présentation?

---

<sup>12</sup> Bernard Cliche et coll., *Le harcèlement et les lésions psychologiques*, 2012, 2<sup>e</sup> édition, Éditions Yvon Blais, Cowansville, p. 200.

Cela devrait d'autant plus vous interpeller que du point de vue professionnel, mon dossier à la Société est absolument sans tache.

Quoi qu'il en soit, je souhaite ardemment et profondément contribuer au vent de changement qui a soufflé sur l'administration montréalaise en novembre 2017 et qui semble maintenant vouloir s'emparer des drapeaux de la SPJD.

À ce compte, on l'aura compris, je suis totalement et sans réserve pour une gouvernance ouverte car, à mon avis, ce type de gouvernance est la seule garantie que la mission réelle de cette Société paramunicipale tiendra compte du désir profond des citoyens comme des parties prenantes quant à l'orientation et à la réalisation de la mission pour laquelle elle a été conçue.

Aussi, je suis personnellement convaincu que l'ensemble du questionnement soulevé dans le présent document aurait rapidement trouvé réponse, ou n'aurait tout simplement pas eu lieu d'être, si d'aventure des personnes extérieures à la dynamique elle-même avaient été dument été informées de ce qui se passait.

En tout état de cause, je vous remercie beaucoup d'avoir pris le temps de me lire et j'espère de tout cœur que ces quelques pages auront su apporter un éclairage significatif sur un aspect particulier de l'état des lieux quant à la Société du parc Jean-Drapeau et, qu'en ce sens, ma démarche sera accueillie avec enthousiasme et positivisme.

Cordialement,

Bienné Blémur