

« Choqué » par la réaction du maire sur les congés parentaux

Le Journal de Quebec · 16 févr. 2023 · 2

La réponse de Bruno Marchand à une proposition de la conseillère Jackie Smith sur les congés parentaux a « choqué » Claude Villeneuve.



« C'est d'une mesquinerie que j'ai de la misère à qualifier », s'insurge-t-il.

À la suite de la proposition de Mme Smith, elle-même enceinte, le maire avait laissé entendre que de permettre à un non-élu de remplacer un conseiller en congé parental pouvait mener à la nomination d'un « ami ».

« Pour un maire qui veut faire de la politique autrement, j'ai trouvé ça particulièrement cheap », exprime M. Villeneuve.

M. Marchand s'en était aussi pris au chef de l'opposition, dont le parti a appuyé le dépôt de la proposition au conseil.

« Il a ignoré Jackie. Le maire féministe, quand il va se lever pour souligner la Journée internationale des femmes, le 8 mars, je vais avoir un sourire en coin. »

M. Villeneuve répète cependant qu'il n'est « pas à l'aise » avec le fait qu'un non-élu siège au conseil.

LA LUNE DE MIEL EST FINIE

Marchand ne cesse de décevoir

Le Journal de Quebec · 16 févr. 2023 · 3 · STÉPHANIE MARTIN

« Il agit en spectateur » – Claude Villeneuve, chef de l'opposition à l'hôtel de Ville



Bruno Marchand agit en « spectateur » et n'a pas le poids politique de ces prédécesseurs, clame le chef de l'opposition, qui réfléchit à la possibilité de briguer la mairie aux prochaines élections, tout en étant conscient de son déficit de notoriété.

En entrevue éditoriale, le chef de l'opposition officielle à l'hôtel de ville de Québec, Claude Villeneuve, n'est pas tendre à l'endroit du maire, Bruno Marchand.

Après la collaboration annoncée en début de mandat, il y a eu une cassure, dit-il, quand il a conclu que le maire ne répondait pas aux attentes.

En tentant de « faire plaisir à tout le monde », Bruno Marchand « a déçu », lancet-il. « C'est difficile de marcher avec un partenaire qui ne rencontre pas les attentes. »

M. Villeneuve estime que dans des dossiers comme le troisième lien et la fermeture de Medicago, le maire adopte l'attitude de « spectateur ».

Si M. Marchand n'a pas été avisé par le gouvernement Legault des ennuis financiers de la biopharmaceutique, dit-il, c'est qu'il « n'a pas donné l'impression que l'économie l'intéresse beaucoup ».

« CONTRASTE »

« Bruno Marchand ne réussit pas à se positionner comme quelqu'un qui fait partie de la solution », assène Claude Villeneuve, traçant un contraste avec les maires qui l'ont précédé.

« Dans la dynamique politique de Québec, son rapport de force s'incarne beaucoup à travers le maire. On nomme [Régis] Labeaume, Andrée Boucher, Jean-paul L'allier, Jean Pelletier, Gilles Lamontagne : il n'y a pas un nom là-dedans qui restait sur les lignes de côté. C'est du monde qui sautait dans la mêlée et qui était là, à se battre pour chaque pouce. Et Bruno Marchand, il casse le moule dans ce [à quoi] on s'attend d'un maire de Québec. »

Selon lui, M. Marchand est en train de « dilapider le très gros capital de sympathie qu'il est allé chercher dans l'ensemble du Québec ».

Il y avait un « buzz » autour de lui, « mais il n'a pas su utiliser ça pour devenir un partenaire incontournable ».

Le dernier sondage Léger publié par Le Journal en novembre octroie au maire un taux de satisfaction enviable de 67 %, contre 36 % pour Claude Villeneuve.

Selon ce dernier, la tendance a changé récemment, « du point de vue des décideurs », et l'effet de nouveauté s'est déjà estompé.

Le sondage a aussi montré que M. Villeneuve est peu connu. « Je travaille à me faire connaître », acquiesce-t-il.

Le rôle de l'opposition est « ingrat », car il est « dans l'ombre de Bruno Marchand » et doit critiquer, mais il est convaincu qu'il part sur de bonnes bases.

FEU VERT POUR LA MAIRIE

Il a d'ailleurs le « feu vert » de son équipe et de sa conjointe pour se présenter comme candidat à la mairie, en 2025. Il y réfléchit sérieusement. « J'aimerais ça être maire de Québec, un jour. »

Mais son « gros test personnel », c'est la venue d'un deuxième enfant, qui naîtra en juillet. Il ne veut pas que sa famille « pâtisse » de son implication en politique.

Il rendra sa décision un an avant les élections.

« SOUVENT, BRUNO MARCHAND MISE SUR DES TRUCS D'IMAGE PLUTÔT QUE SUR DES POLITIQUES CONCRÈTES, ALORS QUE L'AMBITION, C'EST LÀ-DESSUS QU'ELLE DEVRAIT

ÊTRE MISE. »

– Claude Villeneuve, chef de l'opposition officielle

Les déceptions du chef de l'opposition

Le Journal de Québec · 16 févr. 2023 · 3 · KARINE GAGNON Chroniqueuse politique karine.gagnon @quebecormedia.com

Personne ne postule pour devenir chef de l'opposition, souligne Claude Villeneuve, qui a hérité de ce poste à l'hôtel de Ville de Québec, où il affronte un maire qui voulait faire de la politique autrement, mais qui le déçoit.



Après avoir été conseiller et rédacteur de discours de Pauline Marois, cet ex-chroniqueur au Journal s'est lancé en politique parce qu'il avait envie « de travailler sur du tangible et de laisser des traces ».

Or, le rôle de chef de l'opposition est ingrat et la visibilité, difficile à obtenir, reconnaît Claude Villeneuve.

De son propre aveu, il a vécu « une courbe d'apprentissage élevée » depuis un an et demi, et c'est très stimulant.

Puis, l'élu est parvenu à structurer l'opposition officielle, ce qui manquait cruellement.

CHANGEMENT DE TON

Au départ, M. Villeneuve a voulu donner sa chance à Bruno Marchand, avec qui il constatait des atomes crochus, et qui disait vouloir faire de la politique autrement. Sauf que la politique étant ce qu'elle est, le résultat ne pouvait être que décevant.

Ainsi, les belles intentions de collaboration du départ se sont vite envolées. Le ton a changé entre les deux hommes. L'été dernier, l'opposition officielle a été écartée du comité exécutif. Quant au parti de Bruno Marchand, M. Villeneuve constate qu'il s'apparente à celui d'un seul homme, ses collègues étant peu visibles.

Puis, le maire digère plutôt mal les critiques, comme en témoigne son attitude lorsqu'il est appelé à réagir. « C'est très cassant », constate M. Villeneuve.

Il remarque que parfois, le maire improvise et se place lui-même en situation d'impuissance, signes d'inexpérience.

Et surtout, le maire a remporté l'élection après avoir fait de grandes promesses, mais tarde à préciser sa vision pour Québec. À cet égard, la prochaine année sera effectivement déterminante.

PLUSIEURS DÉFIS

Un chef de l'opposition passe beaucoup de temps à critiquer : c'est son rôle.

S'il décide de se lancer dans la course à la mairie, ce à quoi il réfléchit, Claude Villeneuve devra bien sûr se faire connaître davantage, il en est très conscient.

Mais il devra surtout clarifier ce qu'il entend offrir de plus et de différent, par rapport à l'administration Marchand.

Une chose est sûre, sa candidature enrichirait le débat, comme c'est le cas depuis son arrivée sur la scène municipale.

les affaires

Plus de femmes au c.a., moins de harcèlement sexuel

Par La Presse Canadienne

Publié le 15/02/2023 à 19:31



Un accroissement de la représentation féminine au sein du conseil d'administration d'une entreprise se traduit par une chute importante du nombre d'incidents de harcèlement sexuel rapportés par les employés, a constaté une chercheuse de l'Université Laval.

L'ajout de 10% de femmes au sein du conseil d'administration entraîne ainsi une baisse de 22% de l'incidence de harcèlement sexuel tel que rapporté par les employés au cours des années suivantes, précise l'étude publiée dans la revue *Corporate Governance: An International Review* par Andréanne Tremblay et ses collègues Shiu-Yik Au (Université du Manitoba) et Leyuan You (Université d'État du Texas).

«Ça correspond environ à une femme de plus, si on prend la taille moyenne du conseil d'administration», a illustré Mme Tremblay, qui est professeure à la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval.

Une première étude réalisée par les chercheuses en était venue à une conclusion qui risque de donner des sueurs froides aux dirigeants d'entreprises: si on forme un portefeuille avec le 2% d'entreprises les plus affectées par le harcèlement sexuel, on constate que ce portefeuille sous-performe d'environ 17% par rapport au portefeuille de référence.

«Juste pour donner un ordre de grandeur, si on prend l'entreprise moyenne, on parle d'environ 1,8 milliard de dollars de pertes de valeur boursière par année pour chacune de ces entreprises, donc c'est énorme», a souligné Andréanne Tremblay.

Face à cette constatation, les chercheuses ont voulu savoir quelles stratégies pourraient être utilisées pour combattre le harcèlement sexuel. Elles ont donc analysé 2,96 millions de commentaires d'employés américains sur les sites de recherche d'emploi Glassdoor.com et Indeed.com entre 2011 et 2021.

Les chercheuses ont constaté que les entreprises dirigées par des femmes avaient intégré un plus grand nombre de politiques sociales, notamment en ce qui concerne les congés de maternité, les avantages aux conjoints de même sexe, les vacances et les conditions de travail en général.

Cela se traduit possiblement, a-t-on indiqué par voie de communiqué, par «un climat de travail plus sain» et moins propice au harcèlement sexuel.

«Quand on remet ça en perspective, avec les pertes de valeur boursière qui peuvent être liées au fait que le climat de travail est malsain, c'est un changement qui a un impact direct sur la valeur boursière, mais évidemment, ça a aussi un impact direct sur le climat de travail et le bien-être des employés», a résumé Mme Tremblay.

«Il y a vraiment un lien entre le climat de travail, la performance des employés, la performance de l'entreprise et la valeur boursière.»

les affaires

«Comment trouver le temps de tout bien faire?»

Par Olivier Schmouker

Publié à 07:27



MAUDITE JOB! est une rubrique où Olivier Schmouker répond à vos interrogations les plus croustillantes [et les plus pertinentes] sur le monde de l'entreprise moderne... et, bien sûr, de ses travers. Un rendez-vous à lire les **mardis** et les **jeudis**. Vous avez envie de participer? Envoyez-nous votre question à mauditejob@groupecontex.ca



Q. – «Je suis toujours à la course. Je dois faire mille choses à la fois, et j'ai l'impression de ne jamais rien terminer de façon correcte. Sans parler du fait que je donne la priorité au travail, si bien qu'il y a des tâches familiales que je ne parviens pas à accomplir. Y a-t-il un truc pour trouver le temps de tout bien faire?» – Kristalina

R. – Chère Kristalina, comme nombre d'entre nous, vous manquez de temps. Mais dans votre cas, cela semble être un manque cruel puisque votre vie familiale pâtit de la course contre la montre qu'est votre vie professionnelle. Il est donc grand temps de reprendre le contrôle de votre chronomètre.

Léon Ho est fondateur et PDG de Lifehack, une start-up américaine dédiée aux conseils pratiques visant à améliorer le quotidien des gens dans toutes sortes de domaines (motivation, leadership, nutrition, etc.). Dans un récent billet de blogue, il raconte comment il a lui-même réussi à arrêter de passer son temps à éteindre les feux pour enfin se montrer efficace dans tout ce qu'il effectue. Il a réfléchi sur sa façon de gérer son travail et sa vie privée. Il a analysé les différents trucs pratiques en matière de gestion du temps qu'il avait dénichés dans différents livres et sites web. Et il en a conclu ceci: «Il s'est avéré que ce n'était pas un manque de temps, mais plutôt un manque d'optimisation d'une partie de mon temps qui me faisait souffrir», résume-t-il.

Résultat? Il a concocté sa propre méthode pour bien gérer son temps, laquelle tient en cinq étapes.

1. Analysez votre agenda actuel

L'idée, c'est d'identifier les moments de la semaine où vous n'êtes pas franchement efficace. Et ce, que cela concerne votre vie au travail ou celle à la maison.

Il convient donc de considérer une semaine type et de noter sur une feuille de papier chaque tâche que vous effectuez vraiment et le temps que vous y consacrez à chaque fois que vous vous y attentez. Un point important est qu'il faut être honnête avec vous-même en faisant ce travail: notez bien les tâches qui vous sont pénibles, que vous avez du mal à accomplir, sans tricher sur le temps que vous y passez vraiment.

Puis, donnez une note à chaque bloc de temps ainsi identifié, une note de 1 à 5 concernant votre efficacité réelle (1=pas vraiment efficace; 5=hyper efficace). Et coloriez les blocs en fonction de la note reçue: 1= rouge; 2=orange; 3=aucune couleur; 4=jaune; 5=vert.

2. Concoctez votre agenda de rêve

Prenez une autre feuille et planifiez une semaine qui serait idéale pour vous, dans laquelle figurent, une nouvelle fois, les tâches professionnelles et personnelles.

Ensuite, attribuez une note de 1 à 5 à chaque bloc de temps en fonction de son importance (1=pas vraiment important; 5=incontournable). Et coloriez les blocs en fonction de la note reçue: 1= rouge; 2=orange; 3=aucune couleur; 4=jaune; 5=vert.

Cet exercice doit vous permettre d'identifier vos vraies priorités.

3. Optimisez votre agenda

Il s'agit de reconfigurer votre agenda actuel (étape 1) à la lumière de votre agenda de rêve (étape 2), de manière réaliste.

Sur une nouvelle feuille, commencez par placer les blocs qui sont en vert et en jaune dans les deux précédents agendas. Ils correspondent à vos impératifs que vous effectuez avec facilité.

Puis, placez les blocs qui sont importants (en jaune ou en vert dans le deuxième agenda), mais que vous peinez à exécuter (en orange ou en rouge dans le premier agenda). Ce sont vos impératifs susceptibles d'être améliorés, ceux sur lesquels vous devriez vous concentrer afin de gagner en efficacité.

Enfin, notez à part toutes les autres tâches, à savoir celles que vous avez l'habitude d'accomplir même si elles ne sont pas si cruciales que ça. Pour les repérer, posez-vous des questions du genre « Est-ce que je dois vraiment

faire cette tâche?», «Est-elle si urgente que ça?», «Y aurait-il une meilleure façon de l'accomplir?», ou encore «Quelqu'un d'autre pourrait-il mieux l'effectuer que moi?».

4. Passez à l'action!

Tout ce travail vous a permis, par exemple, de voir que la réunion du lundi est une vraie perte de temps pour vous. Alors, changez ça, et parlez-en aux autres: «Et si je ne venais plus à la réunion du lundi, tu en penserais quoi...» De votre côté, cela pourrait vous faire gagner une heure ou deux, que vous pourriez dédier à une tâche importante pour laquelle vous manquez toujours de temps.

Idem, peut-être pourriez-vous confier à un collègue une tâche que vous jugez si importante que vous avez toujours préféré assumer la responsabilité, mais sans jamais réaliser que vous n'étiez pas la meilleure personne pour la mener à bien. Oui, peut-être apprendriez-vous ainsi à surmonter la peur de déléguer.

Vous verrez, les sources de «gain de temps» sont, en vérité, innombrables.

5. Affinez sans cesse votre nouvel agenda

Semaine après semaine, vous allez constater que vos changements sont eux-mêmes améliorables. Alors, n'hésitez pas, faites ces nouveaux petits changements, qui vous permettront de gagner 10 minutes par ci et 10 autres minutes par là. Car il n'y a pas de petit gain en matière de temps.

Voilà, Kristalina. Je suis convaincu que la méthode de Léon Ho vous permettra d'apporter de belles améliorations à votre agenda, et donc d'enfin trouver le temps d'accomplir ce qui vous tient vraiment à cœur.

En passant, l'écrivain français Jacques-Bénigne Bossuet a dit dans ses «Sermons»: «Le temps découvre les secrets; le temps fait naître les occasions; le temps confirme les bons conseils».

les affaires

Survivre au départ d'une collègue

Par Annie Boilard

Publié le 15/02/2023 à 16:35



BLOGUE INVITÉ. Dites-moi, est-ce que vous considérez tous vos coéquipiers comme de simples collègues de travail, ou des amis? Si certains ne jurent que par des relations polies et courtoises avec les membres de leur entreprise, d'autres y nouent plutôt de réel lien d'amitié, et ça a du bon pour l'organisation.

En effet, ça semble contribuer à leur taux d'engagement. Par exemple, afin de déterminer le niveau de mobilisation d'un employé, le cabinet-conseil américain Gallup lui demande carrément s'ils ont un meilleur ami au boulot.

Les relations professionnelles tissées au quotidien sont significatives et le départ d'un proche coéquipier peut représenter un deuil à ne pas sous-estimer. Dans certains cas, un patron pourrait même devoir intervenir afin d'épauler son employé dans une telle transition.

Prenons le cas fictif de Maya. Ça fait 7 ans qu'elle travaille avec Noémie.

À son arrivée dans l'équipe, cette dernière était déjà en poste. Elle a été une marraine exceptionnelle pour l'aider à s'intégrer dans l'entreprise et dans l'équipe.

Rapidement devenues copines. Elles ne se voyaient pas à l'extérieur du travail, mais partageaient tous leurs lunchs ensemble. Quand la météo le permettait, elles ne manquaient pas de profiter des rayons du soleil et faire le plein de vitamine D lors de leurs pauses.

Puis le glas a sonné : Noémie a accepté un emploi dans une autre entreprise. Elle ne pouvait pas refuser une telle augmentation de salaire.

Bien que Maya soit contente pour sa collègue, elle n'en éprouve pas moins une grande tristesse.

Peu de temps après son départ, le gestionnaire de la professionnelle lui confie son inquiétude. Il voit bien que Maya est affligée par l'absence de Noémie.

Afin de l'aider à traverser cette période trouble, il lui recommande de recourir au programme d'aide aux employés (PAE) offert par son employeur, ce que Maya fait.

Lors de la consultation, elle et le psychothérapeute déboulonnent les mythes suivants entourant la relation entre deux proches coéquipiers :

1. Un départ fait partie de la vie professionnelle, il n'y a donc pas de quoi en faire un plat.
2. Elles n'étaient pas vraiment des amies, mais de simples collègues.
3. Personne n'est irremplaçable. (C'est sûrement le plus coriace des mythes)

C'est la courbe adaptée du deuil qui lui a permis de mettre des mots sur les émotions qu'elle vivait.

Maya y a reconnu son propre cheminement :

1. Choc et dénis - refus de comprendre: Ici, la professionnelle avait espoir que sa collègue change d'idée. «Et si elle n'aimait pas son nouveau lieu de travail, ou même ses nouveaux collègues? Ce serait génial qu'elle revienne», s'est-elle dit.
2. Peur - résistance : Ensuite, elle a traversé une période d'incrédulité. «Je m'entendais si bien avec elle. On était complémentaires. Ce n'est vraiment pas juste», a-t-elle alors pensé.
3. Tristesse - décompression : Elle a par la suite bombardé son gestionnaire de questions, s'enquérant par exemple sur s'il avait essayé de la retenir avec une meilleure compensation salariale.
4. Résignation - acceptation : Puis, Maya a été envahie par une vive tristesse. Penaude, elle s'est demandé «À quoi ça sert de se faire des collègues de travail avec qui on s'entend bien?»

C'est à cette étape de son deuil qu'elle se trouve dorénavant. Son énergie augmente certes tranquillement, mais la satisfaction n'est pas encore au rendez-vous.

5. L'intégration - renouveau : Lorsqu'elle aura franchi ce jalon, elle pourra se dire qu'elle n'y peut rien, que Noémie a pris sa décision, et c'est pour le mieux. Maya sera fin prête à se préparer à travailler sans elle.

Épauler ses employés

Nombreux sont les gestes qu'un patron peut poser pour aider un employé particulièrement affecté par le départ de son amie. Il peut d'abord promptement reconnaître que ce sera difficile, et le guider en normalisant la période d'adaptation qui suivra.

Tout au long du deuil, il doit légitimer les émotions, notamment en faisant preuve de sensibilité lors des échanges réguliers. Il peut aussi impliquer l'employé endeuillé dans le processus de recrutement pour remplacer la personne qui a quitté l'organisation.

Un gestionnaire peut témoigner son support en faisant preuve de bienveillance, de flexibilité dans l'action et dans la qualité de sa présence.

On a tendance à minimiser, à sous-estimer, voire banaliser l'impact du départ d'une collègue de travail. Or, un employé sera reconnaissant d'avoir un gestionnaire qui a su le guider dans un moment difficile.

Et vous, qu'est-ce qui vous a aidé à faire le deuil d'une collègue de travail ?

