

Peu de plaintes sur la collecte des déchets aux deux semaines

L'administration Marchand estime que le nouveau calendrier est un succès

Le Journal de Québec · 09 nov. 2024 · 2 · STÉPHANIE MARTIN

La Ville de Québec a reçu très peu de plaintes depuis l'implantation de la collecte des déchets toutes les deux semaines, le 7 octobre, ce qui fait dire à l'administration Marchand que la nouvelle mesure est un succès.



Les chiffres fournis à la demande du Journal par la Ville de Québec révèlent que 67 plaintes ont été enregistrées depuis le début du nouveau calendrier de collecte.

Depuis le 7 octobre, et pour toute la période hivernale, les déchets sont ramassés toutes les deux semaines, en alternance avec les matières recyclables, partout à Québec, sauf dans l'arrondissement La Cité–limoilou.

« Soixante-sept plaintes, c'est vraiment pas beaucoup », a commenté la vice-présidente du comité exécutif et responsable de la gestion des matières résiduelles, Marie-josée Asselin, qui rappelle qu'il y a 160 000 arrêts pour ramassage d'ordures faits par les camions chaque semaine.

Pour Mme Asselin, c'est un indicateur que la mesure est un succès et que la décision a été la bonne.

« On était la dernière ville à continuer de collecter les vidanges aux semaines », toute l'année. « La majorité des gens qui ont pris la peine de venir m'en parler, c'est pour me dire que ça a bien de l'allure. »

ENCORE PLUS D'APPELS

En octobre, la Ville a enregistré un plus grand nombre d'appels que d'habitude. En effet, 3518 requêtes ont été faites au sujet des matières résiduelles, contre 2402 en octobre 2023.

Sur les 3518 communications, 1393 avaient un lien avec l'horaire de la collecte des ordures, il s'agissait surtout de questions sur le nouveau calendrier. De ce nombre, il y a eu 67 plaintes

enregistrées.

« Somme toute, le changement est bien accueilli », confirme le service des communications de la Ville.

« Le changement d'horaire suscite évidemment une hausse de requêtes d'information, le temps que le nouvel horaire de collecte soit bien compris. »

Le nombre de plaintes et d'appels diminuera au cours des prochains mois, prévoit Mme Asselin. « On va revenir au niveau habituel. »

PAS DE NUISANCES

La responsable du dossier n'a pas eu vent de problèmes liés aux odeurs ou à la présence de vermine dans les bacs.

« J'étais préoccupée, parce qu'il a fait chaud en octobre, mais ce n'est pas du tout un enjeu. Les nuits sont quand même fraîches et ça s'est bien passé. »

« Tout n'est pas parfait » au RTC, convient le maire Marchand, qui voit des pistes d'amélioration dans les audits de performance. Mais pour lui, certains constats « comparent des pommes avec des oranges », et ce serait « injuste » que le financement de la société de transport en souffre.

Le maire de Québec, Bruno Marchand, a fait le point hier sur l'audit de performance des sociétés de transport commandé par le gouvernement Legault et dévoilé la veille.

« C'est pas vrai que je vais dire : "Tout est beau." [...] Il faut être meilleurs », convient-il. Mais il souligne que des efforts sont en cours, notamment des compressions de 11 M\$ qui ont déjà été faites.

RENCONTRE DEMANDÉE

Il a demandé une rencontre avec la firme qui a réalisé le rapport, Raymond Chabot Grant Thornton, pour « avoir réponse à certaines questions ».

La ministre des

Transports, Geneviève

Guilbault, a acquiescé et a d'ailleurs offert à tous les maires cette possibilité.

Le maire souligne cependant que, dans le rapport, « il y a des choses qui se comparent moins bien ».

Le tableau, notamment, qui place le

Réseau de transport de la Capitale (RTC) au 9e rang sur 10, alors que Lévis est au 3e rang, en comparant seulement trois critères.

Rappelons que la firme elle-même a posé des bémols sur la comparaison : « la notion de performance des sociétés de transport peut être sujette à diverses interprétations ».

Pour M. Marchand, « comparer Québec et Lévis en transport en commun, c'est comparer des pommes avec des oranges ».

Il souligne que le territoire, le niveau de service et la population ne sont pas les mêmes. De plus, le RTC accueille une partie des usagers de Lévis sur son propre réseau.

FINANCEMENT

Il affirme qu'il ne sent pas dans ses discussions avec le gouvernement de la CAQ que cette performance affectera les sommes qui seront dévolues pour le financement du transport en commun dans la capitale.

« On n'a pas d'écho que ce classement-là à trois critères va faire en sorte de nous évaluer négativement, pas du tout. Ça serait injuste si c'était le cas. »

M. Marchand est revenu sur le nombre de cadres qui a augmenté, mais il ne juge pas qu'il y a eu une explosion.

Sur le salaire moyen des chauffeurs, il se situe à 87 000 \$, sous la moyenne des autres sociétés, à 96 000 \$, souligne-t-il, refusant les critiques disant que les chauffeurs gagnent trop. Quant à la sous-traitance, il affirme qu'« il n'y a pas toujours des gains » à choisir cette option.

Il a repoussé les critiques de l'opposition, qui affirmait la veille qu'il aurait dû attendre le résultat des audits avant de hausser la taxe sur l'immatriculation.

Sommes-nous obligés de tout déclarer à notre employeur ?

Le Journal de Quebec · 11 nov. 2024 · 28

Ce qu'un employé doit divulguer à un employeur éventuel ou actuel dépend de plusieurs circonstances, chaque cas étant différent.



La Charte québécoise des droits et libertés de la personne prévoit expressément qu'il ne peut y avoir de discrimination dans l'embauche et donc que les questions posées à un candidat ne peuvent être discriminatoires.

En fait, lors d'une entrevue de préembauche, on ne peut obtenir de renseignements portant notamment sur la race, la couleur de la peau, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle ou la religion, par exemple.

Cela ne signifie pas qu'un employeur ne peut obtenir aucun renseignement lors d'une entrevue de préembauche ni qu'un candidat peut refuser de répondre en toute circonstance.

De façon générale, les questions posées lors de telles entrevues doivent être en lien direct avec les caractéristiques de l'emploi recherché. Si c'est le cas, le candidat devra répondre franchement et sans nuance.

Par exemple, si l'emploi nécessite une formation particulière, comme un baccalauréat, la question peut être posée et la réponse doit être franche. Les tribunaux ont d'ailleurs déjà décidé que le fait de prétendre faussement détenir un diplôme particulier peut entraîner le congédiement.

De même, si on pose la question de savoir si un candidat a déjà été déclaré coupable d'accusations criminelles, la réponse doit être franche.

LE DOSSIER SANTÉ

Par ailleurs, les questions relatives à la santé d'un candidat, bien qu'étant particulièrement délicates, peuvent être posées lorsque les exigences de l'emploi le requièrent. Par exemple, un

employeur opérant un service de transport public peut poser des questions relatives à la santé mentale d'un candidat chauffeur. Autre exemple : si l'emploi recherché exige une colonne lombaire en parfait état, on permettra la vérification de l'état de santé du candidat sur ce plan. Il est important de noter que, si quelqu'un est embauché à la suite de fausses déclarations, il pourra, le cas échéant, être congédié ultérieurement, dans la mesure où l'employeur agit rapidement après avoir appris l'existence de ces fausses déclarations.

S'il s'agit de fausses déclarations à l'embauche, les tribunaux estimeront généralement que l'employeur a donné par erreur son consentement à l'embauche et que, s'il avait connu les faits, celle-ci n'aurait pas eu lieu. Les tribunaux soulignent parfois qu'un travailleur qui manque à son obligation d'honnêteté et de loyauté met fin à la relation de confiance essentielle au contrat d'emploi.

Les questions relatives aux situations résultant de relations personnelles sont plus délicates. Rappelons à ce sujet que la Charte des droits et libertés de la personne protège l'état civil contre toute discrimination et assure le droit à la vie privée.

Il peut cependant arriver qu'une relation personnelle entre des travailleurs amène un employeur à craindre l'existence d'un conflit d'intérêts. Ce conflit peut être réel ou appréhendé, c'est-à-dire qu'il ne s'est pas encore manifesté.

Par exemple, dans le cas de relations amoureuses entre des employés dont l'un est subordonné à l'autre, un employeur pourra parfois prendre des mesures préventives pour éviter les éventuels conflits d'intérêts.

Il peut ainsi arriver qu'une relation amoureuse entraîne un conflit d'intérêts direct. Cela peut être le cas lorsqu'une promotion est accordée à un partenaire amoureux, sans qu'il existe un motif rationnel pour accorder cette promotion.

En définitive, il peut y avoir une situation de conflit d'intérêts lorsqu'un employé se retrouve à devoir choisir entre privilégier la relation personnelle, qui est parfois une relation d'affaires, et son employeur. Cela peut survenir, par exemple, lorsqu'un employé, sans motifs, fait bénéficiaire d'un rabais non justifié une personne de son entourage. Une telle conduite peut mener à un congédiement.

En conclusion, il est fortement recommandé de jouer franc jeu avec son employeur et de dénoncer à l'avance les situations, même défavorables, qui pourraient nuire à votre embauche, ou éventuellement, mener à un congédiement.

Me Bernard Cliche, avocat émérite, Beauvais Truchon Avocats