

À la recherche d'indicateurs de performance

Parmi les objectifs que se fixe François Jutras, en accédant à la coprésidence de l'APSAM, il y en a un auquel il tient plus particulièrement : celui de concevoir et de mettre au point des indicateurs de performance. « C'est mon rêve, dit-il. J'aimerais que l'APSAM puisse mesurer les impacts de ses outils et de son action sur les milieux de travail. »

Ce n'est certes pas un objectif déraisonnable, quand on considère que l'Association souhaite, par son travail, ses produits et ses services, contribuer à l'intégration de la prévention dans les opérations quotidiennes du monde municipal. L'APSAM dispose de plusieurs outils et de conseillers près des gens du milieu pour y parvenir. Mais le défi reste toujours de taille. Le territoire à couvrir est immense et les clients, en nombre élevé, sont parfois éloignés. « Nous faire connaître de nos clients et nous en rapprocher demeure toujours un objectif valable, affirme François Jutras. Cette année, nous innoverons en tenant deux réunions de notre Comité administratif en dehors de Montréal, soit à Rimouski et à Trois-Rivières. De plus, le directeur général participera à plusieurs congrès et réunions des associations du secteur. Nous en avons identifié quelques-unes qui réunissent le monde patronal ou syndical. »

Pour percer tous les milieux municipaux, l'APSAM doit aussi offrir des outils simples, pratiques, faciles d'utilisation et de compréhension et qui collent à leur réalité. Les fiches techniques

en sont un exemple. Elles sont faciles à comprendre et à utiliser et elles résument bien une matière. L'Association doit aussi proposer des formules de formation plus souples et adaptables à toutes les réalités. « Nous avons dû revoir notre approche de la formation continue, soutient M. Jutras, parce que le cadre que nous proposions était trop rigide et théorique. » L'APSAM revisite également la formule de ses cours de formation. Ainsi, le cours sur le traitement et le transport des eaux (voir l'article sur ce sujet ailleurs dans le bulletin) sera offert désormais par module. Autrement dit, les villes pourront inscrire leurs employés aux modules qui les concernent plus particulièrement.

L'APSAM a le devoir de s'adapter aux besoins de ses clients. L'un des moyens pour y arriver résiderait au sein même du Bureau de direction de l'Association, s'il faut en croire François Jutras. « Ce groupe d'individus constitue un réservoir d'expertises et de connaissances très vastes. Ils proviennent de toutes les régions et représentent toutes nos catégories de clients. Je souhaite tirer profit de leurs connaissances et continuer, avec Claude Héту et Alain Langlois, de les faire travailler dans la complémentarité la plus profitable pour nos clients. »

L'efficacité de l'APSAM tiendrait donc en partie à la chimie qui existe au sein du Bureau de direction ? « C'est plus que cela, réplique François Jutras. Elle résulte en grande partie du travail des permanents qui sont sur le terrain chaque semaine et qui prennent le pouls de nos clients. La chimie de l'APSAM, c'est la somme des connaissances et des expertises de toutes ces personnes. »



François Jutras tient un discours « d'association », pour ainsi dire. Est-ce à dire qu'il met en sourdine sa position de représentant patronal, lui qui est directeur des Ressources humaines à la Ville de Québec ? « Pas du tout, répond-il. Comme mes autres collègues du Bureau de direction, je transmets le point de vue de la partie que je représente. Mais, dans un réel fonctionnement paritaire, nous devons de rechercher et de développer une position d'association et d'être à l'écoute des préoccupations de chacune des parties. C'est ainsi que nous offrirons une contribution valable en prévention à nos collègues du secteur municipal québécois. »