



# **PROFIL *Express***

**Le 24 octobre 2001**

## **LES MODALITÉS D'INTÉGRATION DES PROFESSIONNELS DANS LA NOUVELLE VILLE SONT ENFIN DÉFINIES**

**Depuis le milieu de l'été, nous avons travaillé très fort en menant de front les dossiers de l'intégration des professionnels dans la nouvelle ville et celui de la juridiction syndicale. Nous avons peu communiqué avec vous sur ces dossiers parce que les discussions avançaient à pas de tortue. Quoiqu'il en soit, les modalités d'intégration des professionnels sont enfin définies et nous pouvons vous en informer. Nous ferons également le point sur les juridictions syndicales des professionnels et le vote d'allégeance dans un prochain communiqué.**

**Nous l'avons déjà mentionné dans Profil, le comité de transition avait pour obligation de négocier avec chaque syndicat les modalités d'intégration des employés dans la nouvelle ville de Montréal. L'entente devait être globale et se solder dans des délais prescrits, à défaut de quoi, le dossier était remis entre les mains d'un médiateur-arbitre. C'est précisément ce qui nous est arrivé de même qu'à tous les autres syndicats de la Ville et de la CUM.**

**À l'exception de deux points, somme toute mineurs, nous nous sommes toutefois entendus avec le comité de transition sur les principaux paramètres de l'entente. L'arbitre a confirmé la portion négociée de l'entente et rejeté les demandes syndicales sur les deux points en litige. Sa décision est exécutoire et sans appel.**

**Il est important de noter que le processus d'intégration du personnel est circonscrit dans le temps. Une fois l'intégration terminée, les dispositions habituelles des conventions collectives en vigueur s'appliqueront jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.**

## **L'ENTENTE SUR LES MODALITÉS D'INTÉGRATION DES PROFESSIONNELS**

**Nous vous présentons ici les faits saillants de l'entente. Nous vous invitons à consulter le texte intégral sur le site Internet du syndicat : ``sppmm.org``. Précisons que cette entente ne s'applique qu'aux professionnels actuellement représentés par le SPPMM à la Ville et à la CUM.**

### **1. CONTEXTE**

**Le texte de l'entente débute par une série d'attendus qui définissent globalement le contexte et les mesures d'intégration des professionnels. Le principe de base est à l'effet que " le professionnel soit confirmé dans le poste dont les tâches les plus significatives et représentatives sont essentiellement les mêmes que celles qui caractérisent le poste qu'il occupait avant le regroupement municipal. "**

### **2. PRINCIPES GÉNÉRAUX**

**En ce qui concerne les principes généraux, trois points sont à retenir :**

- l'intégration n'est ni un processus facilitant les promotions, ni un processus permettant à tous les professionnels de choisir leur nouveau poste, ni un processus de réduction de la main-d' uvre;**
- les professionnels n'ont pas à se qualifier à nouveau dans les fonctions qu'ils occupent bien que des entrevues de sélection puissent avoir lieu;**
- le processus d'attribution des postes est transparent, objectif et rigoureux et respecte les principes d'équité en matière d'emploi. (Il y a possibilité d'appel et d'arbitrage si un professionnel se sent lésé).**

### **3. MODALITÉS D'INTÉGRATION**

**C'est le comité de transition ou la nouvelle ville de Montréal qui ont la responsabilité d'attribuer un poste et un lieu de travail à chaque professionnel en procédant selon les étapes suivantes :**

- en transmettant un plan d'effectifs au syndicat;**
- en confirmant dans son poste le professionnel dont les tâches sont essentiellement les mêmes que celles qui caractérisaient son poste auparavant.**

**En ce qui concerne les situations qui suivent, les attributions se font sous réserve des exigences particulières des postes à combler.**

**Lorsqu'il y a transfert ou regroupement d'unités administratives :**

- si le nombre de postes transférés est inférieur au nombre actuel de postes les règles habituelles des conventions collectives s'appliquent pour identifier les professionnels en disponibilité;**
- si le nombre de postes est supérieur au nombre de postes transférés, les postes non comblés sont affichés (ces postes sont accessibles uniquement aux professionnels qui n'ont pas encore d'affectation).**

**Lorsqu'il y a décentralisation d'activités autrefois centralisées :**

- si, dans une même fonction, le nombre de postes transférés est inférieur au nombre de postes de l'ancienne unité, les règles habituelles des mises en disponibilité s'appliquent. Le déplacement des professionnels qui restent s'effectue selon les critères suivants : les besoins de la nouvelle ville; les exigences du poste; les préférences pour le lieu de travail exprimées par le professionnel et l'ancienneté du professionnel;**
- si le nombre de postes est égal ou supérieur au nombre de postes transférés, l'affectation se fait selon les quatre critères mentionnés au point précédent.**

**Les postes encore vacants, à cette étape, sont comblés de la façon suivante :**

- affichage des postes auprès des professionnels en disponibilité;**

- entrevue des professionnels qui sont du même groupe de traitement que le poste à combler, qui se sont portés candidats et qui répondent aux exigences du poste ou qui appartiennent à la même famille d'emploi;
- attribution des postes selon la compétence et, à compétence égale, selon l'ancienneté.

### **Affectation du professionnel en disponibilité**

**Le professionnel en disponibilité est affecté en remplacement d'un professionnel devant éventuellement revenir à son poste ou à toute autre affectation professionnelle temporaire jusqu'à sa nomination à un poste. Le professionnel en disponibilité ne peut refuser une affectation dans la mesure où il possède les qualifications nécessaires.**

### **Professionnel occasionnel ou provisoire**

**Le professionnel occasionnel ou provisoire est maintenu en emploi tant que subsistent les conditions ayant justifié son embauche.**

## **4. MOUVEMENTS DE PERSONNEL APRÈS L'INTÉGRATION**

**Une fois l'intégration des professionnels terminée, les mouvements de personnel se feront selon les dispositions habituelles des conventions collectives en vigueur et ce, jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective.**

## **5. COMITÉ CONJOINT**

**Un comité conjoint formé de trois représentants syndicaux et de trois représentants patronaux a été constitué pour discuter des difficultés d'intégration des professionnels et traiter les plaintes soumises par les professionnels. Le comité formule ses recommandations aux instances appropriées quant aux difficultés d'application de la lettre d'entente.**

## **6. RECOURS**

**Si un professionnel se croit lésé dans l'application des modalités d'intégration, il peut soumettre une plainte au comité conjoint. La**

**décision majoritaire du comité est finale et sans appel. À défaut d'une décision majoritaire, la plainte est soumise à l'arbitrage.**

**Actuellement, nous sommes dans l'impossibilité de préciser à quel moment se fera l'intégration du personnel dans la nouvelle ville. Chose certaine, rien ne peut s'amorcer avant la finalisation de l'organigramme complet et détaillé de la nouvelle ville et le dépôt du plan des effectifs par l'employeur. Nous vous tiendrons promptement au courant des développements à ce sujet.**