

# PROFIL

Septembre 2001

Volume 12 - Numéro 3

Bulletin d'information du Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal

## SOMMAIRE

2 - 3

CE QUE LES MEMBRES  
EN PENSENT :

**L'intégration des  
professionnels se fera-  
t-elle sans douleur ?**

4 - 5 - 6

DOSSIER

Fusions municipales  
**Beaucoup de questions  
et peu de réponses**

7 - 8 - 9

ENTREVUE

Regroupement  
des professionnels en  
un seul syndicat  
**Il faut unir nos  
forces et bâtir sur la  
communauté d'intérêts**

10 - 11

HUMEURS

**La fusion, une bonne  
affaire pour les  
pellicules !**

12

NOUVELLES EXPRESS

## Jeu de chaises

par Michel Vézina

PRÉSIDENT

**A**u moment d'écrire ces lignes, les discussions sur les modalités d'intégration des professionnels dans la nouvelle ville de Montréal ne sont guère avancées. Ce n'est pas par mauvaise volonté ou par mésentente entre les parties. Le hic, c'est que ni la structure, ni le plan d'effectif de la nouvelle ville, ni les juridictions syndicales ne sont encore déterminées.

Selon les dispositions des lois 124 et 170 portant sur la réforme municipale, le comité de transition est dans l'obligation de négocier avec chaque syndicat les modalités de l'intégration des employés dans la nouvelle ville de Montréal. Ces négociations devaient se solder par la signature d'une lettre d'entente avant le 15 juillet sans quoi le dossier était remis entre les mains d'un médiateur-arbitre. C'est précisément ce qui est arrivé.

Tel que prévu par la loi, le comité de transition et le syndicat ont entrepris des négociations sur les modalités d'intégration des professionnels au début de juillet, mais il a été impossible d'en arriver à une entente en raison des délais trop courts.

De façon générale, nous nous entendons sur les principes d'équité et de transparence dans le processus d'attribution des postes. La position du syndicat, en ce qui a trait aux nouvelles affectations, est que la sélection des candidats doit se faire selon les termes actuels de notre convention collective. La notion de compétence doit prédominer, mais l'ancienneté doit aussi être prise en compte. De plus, des chances égales doivent s'offrir à tous les professionnels qu'ils proviennent de la CUM ou de la Ville.

Voilà pour les principes, mais concrètement, comment cela se traduira-t-il ? Comme nous

n'avons qu'une vague idée de la structure organisationnelle de la nouvelle ville, il est difficile d'appréhender l'impact de la réforme sur le personnel.

Grosso modo, deux situations peuvent se présenter. Certains ne seront pas touchés par la réforme parce que l'unité où ils travaillent dans la ville actuelle restera telle quelle. De fait, la majorité des professionnels conserveront leur poste dans la nouvelle structure. D'autres seront touchés parce que le secteur d'activité dans lequel ils travaillent sera déplacé, modifié ou disparaîtra.

À cette étape, il est impératif que le comité de transition accélère les travaux sur la structure de la nouvelle ville. Si l'on se compare aux autres villes fusionnées, nous avons du retard. À Québec et dans l'Outaouais, la structure organisationnelle et les modalités d'intégration du personnel sont beaucoup plus avancées qu'à Montréal.

Le processus d'intégration des employés dans la nouvelle ville doit être terminé au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2002. Évidemment, les difficultés risquent d'être de plus en plus nombreuses à mesure que le temps passe. Un comité paritaire sera cependant mis sur pied pour gérer les cas-problèmes et les irritants.

Quoi qu'il en soit, les rencontres avec le comité de transition se poursuivent. Dès que nous en viendrons à une entente sur les modalités d'intégration, vous en serez informés et les termes de l'entente seront soumis aux instances syndicales. D'ici là, nous continuons de travailler fort en menant de front le dossier de la juridiction syndicale tout aussi crucial pour l'avenir des professionnels dans la nouvelle ville de Montréal. ■

Ce que  
les membres  
en pensent...

# L'intégration des professionnels se fera-t-elle sans douleur ?

Débat animé par Louis-Alain Ferron, vice-président CUM  
Propos recueillis par Carole Paquin, conseillère en communication

## En bref

« Nous savons que certaines activités seront touchées alors que d'autres ne le seront pas, que les postes à combler seront affichés et que les gens pourront postuler sans avoir à passer le concours. Par contre, plusieurs questions sont toujours en suspens. Par exemple, qu'arrivera-t-il des gens en disponibilité et des occasionnels? Et surtout, qu'arrivera-t-il avec les employés des autres municipalités? »

« Je suis préoccupée par les délais d'affichage des postes qui me semblent très courts. Nous ne pouvons pas poser notre candidature si nous ne savons pas qu'un poste est ouvert. De plus, les descriptions des postes sont très imprécises. Personne n'a envie de postuler parce qu'on ne sait pas ce que sera la tâche ni quel sera le niveau de responsabilité dans les arrondissements. »

« Il faut que l'intégration soit balisée, que les postes soient affichés partout où il y a des gens qualifiés. »

« Certaines règles d'intégration sont floues. J'ai entendu dire que l'on voulait créer un système de prix de revient pour établir des comparatifs avec l'entreprise privée. Selon moi, c'est une ouverture à la sous-traitance. »

**L**e Comité de transition a amorcé les discussions avec le syndicat sur l'intégration des professionnels dans la nouvelle ville. Le projet n'est pas très avancé puisque ni les accréditations, ni l'organigramme, ni le plan d'effectif ne sont encore déterminés. Profil a tout de même rencontré une douzaine de membres pour savoir ce qu'ils savent du plan d'intégration des employés et ce qu'ils en pensent. À part la machine à rumeurs, on ne sait pas grand-chose, mais on a quand même sa petite idée sur la façon dont les choses devraient se faire.

« Je suis très inquiet parce que le processus de la Ville ressemble à celui d'Emploi-Québec au moment de la fusion. C'a été la catastrophe. Je le sais d'autant plus que je travaillais à Emploi-Québec à ce moment-là. C'est pareil. On remet les problèmes à plus tard. Il y a trop de chefs, et les gens sont réfractaires au changement. On a l'habitude de faire les choses d'une certaine façon et on ne veut pas changer. Cela crée de la chicane entre les organisations fusionnées, et personne ne met ses culottes pour donner une direction sur la façon de faire les choses. Les rôles ne sont pas suffisamment définis. Tout le monde se lance la balle. C'est pour cela que la période de transition des organisations

fusionnées dure environ cinq ans. »



## Ancienneté contre compétence

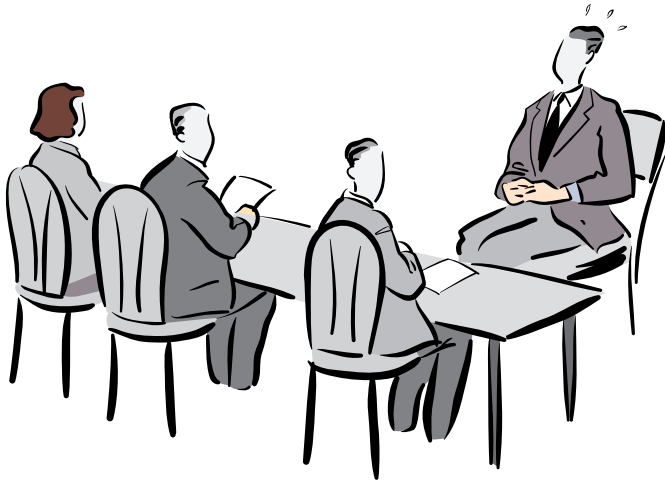
« Je n'ai pas l'impression que les gens de la CUM auront les mêmes chances que ceux de la Ville. Les nouveaux patrons qui seront pour la plupart issus de la ville actuelle préféreront sans doute choisir des gens qu'ils connaissent déjà, avec lesquels ils ont l'habitude de travailler. »

« Il y a aussi le problème de l'ancienneté entre les employés de la Ville, de la CUM et des autres municipalités. Quels principes seront appliqués? On pourrait peut-être procéder par arrondissements, ce serait

une façon de dégrossir le problème. »

« Ce serait difficile parce que l'ancienneté par arrondissements n'existe pas. »

« S'il y a 12 postes affichés et 15 personnes qui posent leur candidature, le Comité de transition ou le cadre responsable devra faire un choix. L'ancienneté ne figurera pas parmi les critères de sélection parce que les professionnels sont choisis selon leur compétence. Comme il y a 95 % des chances que le cadre provienne de la Ville, les employés provenant des autres villes ou de la CUM seront désavantagés. Étant donné les circonstances, je me demande s'il ne serait pas préférable d'introduire le critère d'ancienneté. »



« La sélection pourrait se faire selon les deux critères. »

« Apparemment, plusieurs des nouveaux cadres seront des hauts fonctionnaires du gouvernement du Québec. Alors, il n'y aura pas de favoritisme. »

« Je pense tout de même qu'il devrait y avoir préséance à l'ancienneté. »

« Je ne suis pas d'accord. C'est malsain tant pour l'organisation que pour le professionnel. Je ne pense pas non plus qu'on sera en surnombre sur les postes affichés. »

« Au contraire, c'est sûr qu'il y a aura des dédoublements, particulièrement dans les services institutionnels. »

« Je privilégierais la compétence. Je ne suis à la Ville que depuis deux ans. Par contre, je suis très compétente (rires)! »

« Qui fera les évaluations et selon quels critères de compétence? Les critères peuvent être tellement spécialisés que presque tous les candidats se trouvent rejetés. Si ce sont les cadres qui font les évaluations et qu'ils proviennent tous de la Ville, je crains qu'ils jugent les gens de la Ville plus compétents. »



### Comment assurer l'équité ?

« L'appariement des emplois promet également de causer beaucoup de difficultés. Actuellement, nous n'avons que deux conventions collectives dont il faut tenir compte, et c'est déjà difficile. Par exemple, à la CUM, les spécialistes en communication sont tous de niveau 2, alors qu'à la Ville, ils sont presque tous de niveau 1. Pourtant, tous ces professionnels ont des tâches à peu près identiques. »

« Il y aura aussi des problèmes lorsque certaines personnes seront réaffectées. Tiendra-t-on compte de l'appellation officielle de la fonction ou des tâches réelles du professionnel? »

« Il y aura beaucoup de remodelage, ce qui est certainement inévitable, mais il faudrait implanter des mécanismes pour en amoindrir les effets néfastes. En 10 ans à la Ville, j'ai déjà vécu sept ou huit réorganisations, c'est très difficile d'être en changement perpétuel. »

« J'ai bien peur que nous soyons cloués à nos postes tant qu'il n'y aura pas de con-

ours. Une gestion par projets permettrait plus de mobilité, mais à la Ville ça n'a jamais fonctionné. Pourtant ça se fait ailleurs. »

« Ça fait des années qu'on entend parler de mobilité, et il y en a toujours aussi peu. Certains sont affectés dans des postes uniques extrêmement spécialisés et n'ont aucune possibilité de bouger. »

« Les fonctions sont parfois très spécialisées, et les exigences sont très pointues. Tout le monde n'est pas nécessairement compétent même si tous ont la formation requise. »

« La réaffectation des employés est préoccupante en raison des phases nécessaires que doit traverser le processus d'affectation du personnel entre les arrondissements et la ville centrale. C'est d'autant plus difficile que tout doit être terminé pour le 31 décembre de cette année. »

« Le Comité de transition n'a pas la tâche facile. Il a demandé la liste des employés aux municipalités, et certaines municipalités récalcitrantes, notamment Westmount, ont refusé de la donner. »

« Comment procédera-t-

on? Vais-je devoir présenter ma candidature accompagnée de mon CV chaque fois? Mon poste sera vraisemblablement aboli, vais-je devoir accepter le premier poste qu'on m'offrira? »

« Le territoire de la Ville sera beaucoup plus vaste, et des bureaux peuvent être implantés partout sur l'île. On doit s'attendre à être affecté n'importe où. »

« Le Comité de transition souhaite que les employés occupent leur nouveau poste dans la nouvelle ville dès le 1<sup>er</sup> janvier prochain. Le temps file, et il y a encore beaucoup de travail à faire. Le processus d'intégration idéal risque de se muter en comment éviter le pire. »

« Je ne pense pas que les règles formelles établies par le Comité de transition seront suffisantes. Le syndicat devrait créer une sorte de bureau de l'équité qui tiendrait compte des cas d'exception et ferait des propositions sur mesure. »

« Le syndicat a déjà fait cette demande au Comité de transition. Celui-ci a accepté la proposition. Effectivement, il risque d'y avoir beaucoup de cas d'exception. » ■

## GILLES OLIVIER

**Planificateur de la retraite  
Depuis plus de 30 ans**

*Fiducie de convention de retraite  
à la Ville de Montréal*

**Analyse de succession - Assurance-vie  
R.E.E.R. - F.E.R.R. - Rentes  
Produits financiers - Fonds mutuels**

3535, ch. Queen Mary  
Suite 570, Montréal  
(Québec) H3V 1H8

Tél.: 731-7961  
Rés.: 638-4223  
Télé.: 731-9782

# Fusions municipales

## Beaucoup de questions et peu de réponses

Par Carole Paquin

CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

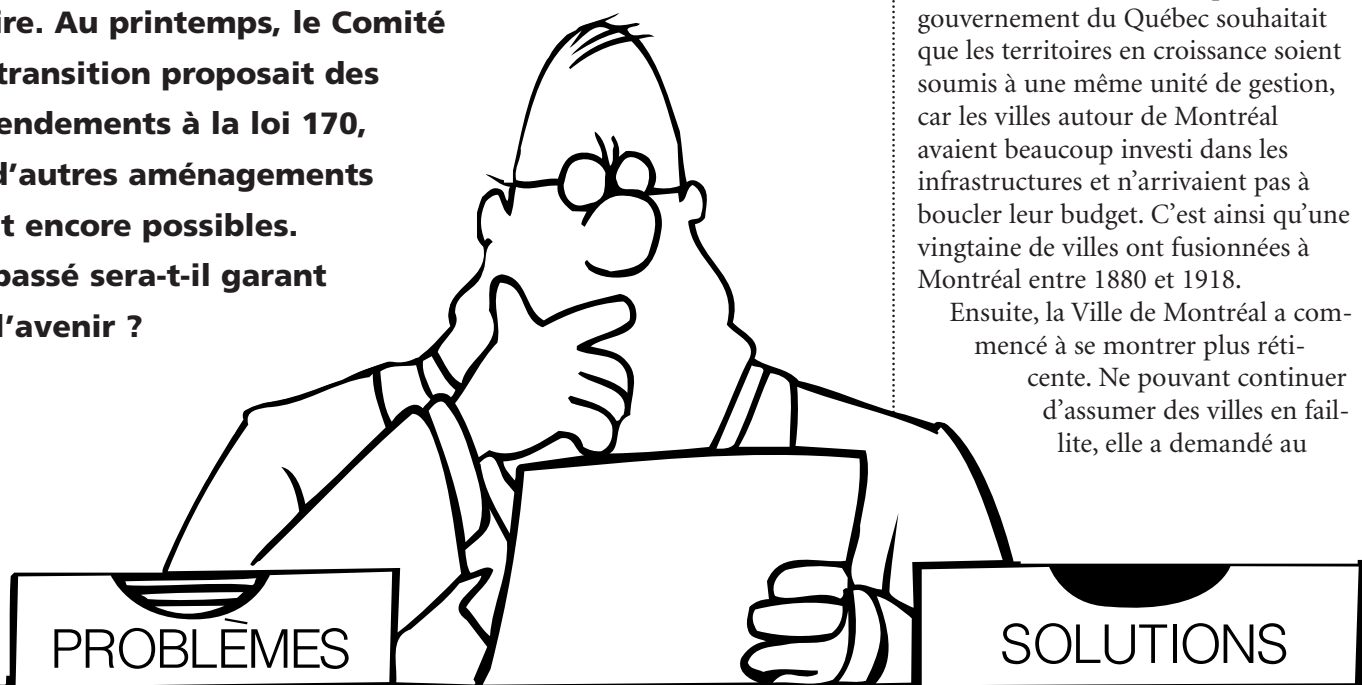
**E**ncore une affluence exceptionnelle à notre dernière conférence-midi qui portait sur les fusions municipales. Ceux qui espéraient des réponses claires sur l'avenir de Montréal auront été déçus. Jacques Léveillé, professeur à l'UQAM spécialisé en affaires municipales, soulève plusieurs questions, mais n'a pas beaucoup de réponses. Son analyse des expériences passées le porte à un certain pessimisme. Toutefois, il rappelle qu'en ce qui a trait à Montréal, l'histoire est encore à écrire. Au printemps, le Comité de transition proposait des amendements à la loi 170, et d'autres aménagements sont encore possibles. Le passé sera-t-il garant de l'avenir ?

### Un peu d'histoire

C'est à la fin du siècle dernier que, partout en Amérique, on a commencé à avoir recours aux fusions des municipalités pour gérer la croissance. Les populations, qui habitaient les territoires non incorporés autour des villes qui se formaient, souhaitaient être fusionnées à la ville principale pour obtenir des services.

Les fusions étaient aussi une réponse aux problèmes financiers et budgétaires que rencontraient les agglomérations. À cet égard, l'expérience montréalaise est importante. Le gouvernement du Québec souhaitait que les territoires en croissance soient soumis à une même unité de gestion, car les villes autour de Montréal avaient beaucoup investi dans les infrastructures et n'arrivaient pas à boucler leur budget. C'est ainsi qu'une vingtaine de villes ont fusionnées à Montréal entre 1880 et 1918.

Ensuite, la Ville de Montréal a commencé à se montrer plus réticente. Ne pouvant continuer d'assumer des villes en faillite, elle a demandé au



gouvernement de lui donner une municipalité prospère chaque fois qu'elle fusionnait une municipalité pauvre. Le gouvernement trouvait cette solution moins avantageuse parce qu'éventuellement il aurait fallu fusionner Westmount et Outremont.

C'est notamment ce qui a sonné le glas des fusions municipales à cette époque. Les populations commençaient également à s'y opposer. Les nouvelles villes s'étaient donné des structures de services et devenaient de plus en plus autonomes. En outre, elles avaient moins intérêt à se fusionner aux grandes agglomérations qui commençaient à connaître un certain déclin, après une forte période de croissance associée à la révolution industrielle au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle.

Plus tard, dans les années 1960-1970, c'est dans un tout autre esprit que les États européens, et particulièrement les pays scandinaves, ont procédé à de nombreuses fusions municipales. Ces fusions étaient faites en vue d'une réorganisation et d'une décentralisation de l'État. On voulait donner plus de compétence aux villes, et pour ce faire, elles devaient être plus imposantes et en mesure de subvenir à leurs besoins. En Suède, par exemple, on est passé de 2 000 à 250 municipalités chapeautées par une quarantaine de comtés et quelques ministères.

### Survol d'un nouveau régionalisme

Au fil du temps, deux courants de pensée ont vu le jour quant à la gestion des grandes agglomérations : l'école de la consolidation, surtout mise de l'avant par les gouvernements qui estiment qu'en fusionnant les populations, ils seront mieux à même de coordonner la gestion des services et de faire des économies d'échelles, et l'école des choix publics où l'on juge préférable que les villes soient autonomes et qu'il y ait une certaine compétition entre elles. Les tenants de cette option perçoivent l'agglomération comme un marché de services

Aujourd'hui, on a moins recours aux fusions pour régler les problèmes métropolitains.

Une nouvelle conscience métropolitaine est apparue. Les gens appartiennent à une communauté, ils veulent protéger leur identité et une certaine façon de faire les choses.

publics que les gens choisissent en fonction de leurs besoins.

L'école des choix publics a pris le dessus sur celle de la consolidation, mais les deux approches se sont mutuellement influencées. Plusieurs pays, notamment les USA, ont opté pour des solutions mitoyennes qui tiennent compte à la fois de la diversité municipale et de l'unité métropolitaine. Par exemple, on a créé toutes sortes « d'autorités spéciales » pour gérer les problèmes qui dépassent la capacité locale. Ainsi à Chicago, une « autorité spéciale » gère le problème des moustiques autour du lac Michigan.

Aujourd'hui, on a moins recours aux fusions pour régler les problèmes métropolitains. Une nouvelle conscience métropolitaine est apparue. Les gens appartiennent à une communauté, ils veulent protéger leur identité et une certaine façon de faire les choses. Ils voient leur municipalité comme l'institution capable de les défendre contre les assauts des municipalités environnantes, particulière-

ment ceux de la municipalité centrale.

Ce n'est évidemment pas ce qui se passe à Montréal où on a décidé qu'il fallait passer par la révolution du nombre. De fait, le Canada est peut-être le dernier endroit où l'on procède encore aux fusions. L'Ontario mène le bal avec les fusions de Toronto, d'Ottawa et de Hamilton. Généralement, on fusionne des fédérations de municipalités, et c'est précisément ce que Montréal fait avec la Communauté urbaine de Montréal.

### Des économies hypothétiques

Jacques Léveillé identifie cinq principaux enjeux sur lesquels on doit s'attarder lorsqu'on parle de fusions municipales. Ces enjeux sont les coûts, la qualité des services, la démocratie locale, les relations intergouvernementales et les relations métropolitaines.

Les fusions engendrent-elles des économies ? En théorie, plus on est nombreux à payer pour un même service moins celui-ci est coûteux, mais concrètement rien n'est moins sûr. Tout porte à croire que ce serait même le contraire. À Laval, on a observé des économies, mais on ne sait pas si elles sont dues uniquement à la fusion des villes ou à d'autres facteurs tels que la santé économique ou la vigueur du secteur immobilier au moment de la fusion.

L'idée selon laquelle plus une ville grossit moins le coût par personne est élevé est fautive. On observe des économies dans les municipalités de moins de 2 000 habitants, ensuite c'est la stagnation ou pire la spirale de la hausse des coûts. L'analyse des expériences de fusions municipales au Canada est si peu concluante, en ce qui a trait aux économies, que les promoteurs des fusions n'utilisent plus cet argument.

À Montréal, il y a eu deux études sur le coût de la fusion, et ces deux études se contredisent. Selon la firme Secor, embauchée par la Ville, il y aurait des économies de l'ordre de 110 M\$ par année, alors que Munionconsult, embauchée par les villes de banlieue,

prévoit une perte de 100 M\$ par année. Les résultats sont différents selon la méthodologie utilisée et les projections qui sont faites, mais on peut affirmer sans risquer beaucoup de se tromper qu'à Montréal, les coûts seront plus élevés après la fusion. D'ailleurs, le Comité de transition a commencé à préparer le public à cet effet.

### **Des champs de compétence à clarifier**

Si on ne gagne pas sur le plan des coûts, la qualité des services sera-t-elle améliorée ? Là encore, rien n'est évident. La centralisation dans le cas des finances, des ressources humaines ou du maintien des immeubles risque d'alourdir ces services, et lorsque le rouleau compresseur de la grande ville passe, les expériences heureuses et novatrices faites dans les petites municipalités sont souvent délaissées.

Pour ce qui est des services stratégiques tels que l'aménagement du territoire, le transport en commun ou la sécurité publique, le gros bon sens indique qu'ils doivent être confiés à une instance dont l'horizon est large. Ainsi, la plupart des responsabilités de la CUM seront rapatriées à Montréal alors que d'autres seront partagées avec la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM). La difficulté sera de coordonner ces deux instances. Les lois 170 et 134 ne délimitent pas clairement les champs de compétence de sorte qu'une laborieuse période de rajustements est à prévoir.

En ce qui a trait aux services de proximité, il faudra aussi clarifier les champs de compétence. La gestion de la nouvelle ville sera-t-elle centralisée ou décentralisée ? Quelle sera la répartition des responsabilités entre les arrondissements et la ville centrale ? La loi 170 laisse beaucoup de place à l'interprétation. Le Comité de transition a un biais en faveur des arrondissements, mais Pierre Bourque est réticent. Cette question sera un enjeu important de la campagne électorale de novembre.



Les lois 170 et 134 ne délimitent pas clairement les champs de compétence de sorte qu'une laborieuse période de rajustements est à prévoir.

### **Des citoyens bousculés et autres grincements de dents**

Qu'en sera-t-il de la démocratie dans la nouvelle ville ? Au cours des prochains mois, les changements seront énormes dans la grande région métropolitaine. En plus des fusions sur l'île de Montréal et sur la Rive-Sud, une nouvelle instance régionale sera créée, et le système de partis politiques sera instauré à l'échelle de l'île, alors que plusieurs municipalités de banlieue n'ont jamais connu cela. Jusqu'à maintenant, les fusions ont surtout intéressé les résidents des villes de banlieue qui craignent de perdre leur identité propre et un lieu d'expression qu'ils jugent essentiel. Les Montréalais ont moins conscience des changements qui les attendent.

Ce branle-bas de combat risque d'entraîner un certain désintérêt de la population par rapport à la vie municipale. Les bénévoles voudront se retirer devant la lourdeur bureaucra-

tique, la complication, la nouveauté. Ce qui sera proposé après le 4 novembre est majeur. Plusieurs clivages vont se superposer, et ce seront des clivages partisans. Il y aura clivage avec les anciennes municipalités qui n'acceptent pas la fusion, en plus de tous les anciens clivages socio-économiques.

Les relations gouvernementales constituent un autre enjeu. En fusionnant les municipalités, le gouvernement du Québec voulait réduire le nombre d'interlocuteurs et donner de nouveaux champs de compétence aux municipalités. Le gouvernement ira-t-il en ce sens, surtout en des matières où les lignes de partage sont floues, comme les questions sociales ?

Enfin, il n'est pas sûr que les relations métropolitaines seront plus harmonieuses après la réforme. La fusion de l'ensemble des municipalités de la région métropolitaine est impensable – et il est probable que le gouvernement n'ira pas plus loin de ce côté. Mais avec une structure aussi légère, la CMM sera-t-elle en mesure d'animer la région métropolitaine ? Les trois grandes entités Montréal, Rive-Sud et Rive-Nord accepteront difficilement d'augmenter la compétence de la CMM. Ainsi, Québec conservera les rênes du pouvoir sur le Grand Montréal.

L'un des principaux objectifs de la réforme était d'arriver à une meilleure équité fiscale. Cet objectif sera atteint sur l'île, et c'est notamment pour cette raison qu'il y a des grincements de dents. Ce sera maintenant à la CMM d'implanter un système de taxation équitable dans toute la région, mais il est bien possible que ce projet aboutisse à nouveau sur une voie de service.

Voilà donc, en résumé, les principaux enjeux auxquels la nouvelle ville de Montréal et la région métropolitaine seront confrontées. Ces enjeux sont de taille. Reste à savoir comment ils seront gérés. C'est là que réside la clé de la réussite d'une réforme attendue depuis longtemps par les actuels Montréalais. ■

# Regroupement des professionnels en un seul syndicat

## Il faut unir nos forces et bâtir sur la communauté d'intérêts



Par Carole Paquin

CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

**D**'ici quelques semaines, il y aura un grand remue-ménage dans les unités syndicales. Le SPPMM est d'avis que les professionnels de la nouvelle ville ont intérêt à être tous groupés dans un même syndicat, alors que d'autres syndicats pensent le contraire, craignant une perte d'autonomie et d'identité. Afin d'avoir un regard externe sur cette question, Profil a rencontré Pierre LeBouc, président du Syndicat des professionnels de la STCUM, et Denis Lavallée, avocat, membre de l'Alliance des professionnels de la Ville de Québec. Les deux appartiennent à un syndicat qui groupe tous les professionnels de l'organisation où ils travaillent. Nous leur avons demandé comment ils vivent les choses. Ils sont unanimes, les avantages dépassent largement les inconvénients, mais la clé du succès repose sur l'équité, le respect de la différence et la prise en compte des besoins spécifiques de chaque groupe.

Entrevue de Pierre  
LeBouc, président du  
Syndicat des profession-

nels de la STCUM (SPSTCUM). Fondé en 1989, le SPSTCUM compte 200 membres dont une forte proportion sont ingénieurs. À l'exception de certaines fonctions informatiques et administratives, tous les professionnels de la STCUM en sont membres.

**PROFIL : Quels sont les avantages à être tous regroupés ?**

**PIERRE LEBOUCC :** « Pour nous, c'est clair, c'est un avantage d'être tous les professionnels ensemble. Cela n'a jamais été vu comme un obstacle, nous n'avons jamais eu de difficulté de quelque ordre que ce soit, la question n'a même jamais été soulevée. Les architectes, les ingénieurs, les avocats et les notaires travaillent ensemble, en collaboration. Les rôles et les responsabilités de chacun sont respectés. Et, en ce qui a trait aux échelles salariales, celles-ci tiennent compte du marché.

« Récemment, des difficultés ont surgi du côté du secteur technique, à la suite de la volonté de l'entreprise de

renforcer ce secteur par un meilleur encadrement professionnel. Le SCFP-Bureau voudrait assimiler les ingénieurs et les analystes de notre syndicat. Les membres du SPSTCUM ont cependant clairement exprimé leur volonté de défendre leur unité syndicale. »

**PROFIL : Quels sont les points communs des professionnels ?**

**P.L.B. :** « Le dénominateur commun des professionnels est justement d'être des professionnels. Tous nos rapports avec l'entreprise sont basés sur ce fait. D'ailleurs, notre convention collective tient compte de cette réalité. Elle comporte beaucoup de souplesse, notamment en ce qui a trait aux horaires de travail, parce que c'est une condition nécessaire au travail professionnel. Les professionnels ne veulent pas d'encadrement rigide.

« Les professionnels de toutes professions ont des intérêts et des attentes similaires de leur syndicat. La plupart du temps, ils ne veulent pas mettre leur carrière en péril au profit de l'action syndicale. Ils souhaitent des relations de travail fondées sur une approche de résolution de problèmes plutôt que sur une approche de confrontation. Ils veulent faire valoir leurs droits collectifs et individuels sans que ce soit au détriment de leur carrière. Ils souhaitent également que les responsabilités attachées à leur profession soient protégées. Le syndicat doit tenir compte de ces



Il est évident que les avantages supplantent largement les inconvénients. Le syndicat met l'accent sur les intérêts communs, mais il doit établir une bonne écoute et faire preuve d'ouverture en ce qui a trait aux problèmes que les gens peuvent avoir dans l'exercice de leur profession.

attentes dans la défense des intérêts des professionnels.

« Les professionnels travaillent en complémentarité. Quand l'ingénieur

et l'architecte sont membres d'un même syndicat, il y a une barrière de moins, ce qui permet de travailler davantage en collégialité et d'entretenir des relations plus harmonieuses au travail. La mosaïque des professions est une force, et il est plus intéressant d'être groupés tant sur le plan professionnel que syndical. »

**PROFIL : Et quels sont les inconvénients ?**

**P.L.B. :** « Il est évident que les avantages supplantent largement les inconvénients. Le syndicat met l'accent sur les intérêts communs, mais il doit établir une bonne écoute et faire preuve d'ouverture en ce qui a trait aux problèmes que les gens peuvent avoir dans l'exercice de leur profession. Notre convention collective ne fait aucune distinction entre les groupes de professionnels, sauf pour les professions juridiques dont les échelles de traitement sont plus élevées. Pour ce qui est de la dotation, de l'évaluation ou du règlement des conflits, rien ne distingue les professionnels.

« Le sectarisme n'a pas sa place chez les professionnels. Nous devons unir nos forces et bâtir sur notre communauté d'intérêts, sinon le SCFP serait davantage tenté d'essayer de nous avaler, ce qui ne serait pas dans notre intérêt. Noyés dans la grande masse, il serait plus difficile de préserver nos particularités et de faire valoir les besoins spécifiques des professionnels. »

**CENTRE DENTAIRE  
GINETTE MARTIN**



GRAND OUVERT...SELON VOTRE HORAIRE

**Dr GINETTE MARTIN, B.A., B.Sc., D.M.D.**  
Chirurgienne Dentiste

1037, St-Denis, Bureau 203, Montréal H2X 3H9



CHAMP-DE-MARS / BERRI-UQAM

Tél.: 284-1975  
Fax: 284-1818

Entente financière possible

*Pub  
MP Photo*



**Entrevue de Denis Lavallée, avocat et membre de l'Alliance des professionnels de la Ville de Québec. L'Alliance groupe quelque 125 membres. Depuis sa fondation en 1989, tous les professionnels de la Ville de Québec en font partie.**

**PROFIL : Quels sont les avantages à être groupés au sein d'un même syndicat ?**

**DENIS LAVALLÉE :** « Il y a bien sûr la loi du nombre, la force de frappe. Il y a aussi les échanges avec les autres professionnels, qui nous permettent de sortir du carcan de notre propre profession. Entre membres d'une même profession, il y a toujours de l'émotion, de la compétition, ce qui est moins le cas avec des collègues d'une autre profession. Pour nous, juristes, qui avons l'habitude de la confrontation, cela nous permet de rompre avec cette manière de faire lorsque nous sommes entre nous, ce qui est très bien parce que nous travaillons ensemble.

« Il y a aussi l'avantage de la distance, celui de porter un regard neutre dans le règlement de certains problèmes. Si un avocat a un problème avec son employeur, il est préférable de le faire traiter par un syndicat qui représente l'ensemble des professionnels que par un syndicat qui ne couvre que des avocats. Il est préférable que les moutons noirs ne soient pas défendus par des pairs.

Autrement dit, il peut être néfaste de laver son linge sale en famille. Lorsque nous sommes membres d'un grand syndicat qui représentent tous les professionnels, nous cessons de frotter la même tache, nous changeons plutôt de linge.

« Un autre avantage, c'est de créer des liens intéressants simplement du fait que nous sommes membres d'un même syndicat. On travaille tous ensemble en interrelation, on peut discuter des problèmes et les régler ensemble. Cela favorise la collégialité et la résolution informelle des problèmes de travail. Cela permet d'être moins centré sur soi. C'est donc un avantage sur le plan strictement professionnel.

« C'est aussi un avantage sur le plan syndical. Pour nous, avocats, il est facile de monter aux barricades. Nous pouvons aider les autres qui sont moins outillés, et ces derniers peuvent également nous soutenir dans d'autres domaines. Tout cela est possible parce que nous sommes en relation au sein d'une même organisation. »

**PROFIL : Et les inconvénients ?**

**D.L. :** « On pourrait avoir l'impression d'être incompris. Par exemple, les rajustements d'échelles salariales peuvent créer des situations délicates où la diplomatie est de mise. Certains professionnels peuvent se juger trop peu payés par rapport à d'autres.

Toutefois, ces difficultés seront amoindries par une direction syndicale forte, équilibrée et respectueuse des différences. C'est tout l'art de faire cohabiter divers groupes professionnels en évitant les dissensions. Il est important que tous puissent s'exprimer et que l'on tienne compte des préoccupations. »

**PROFIL : Un syndicat constitué exclusivement d'avocats serait-il préférable ?**

**D.L. :** « Je ne vois pas de justification à ce qu'un groupe de professionnels soit syndiqué à part. Cependant, les échelles salariales doivent tenir compte des catégories de professionnels et du marché. Le syndicat doit respecter le vœu des avocats d'être rémunérés selon le marché, et cette préoccupation doit aussi exister pour toutes les autres professions.

« Les groupes ont, bien sûr, des préoccupations qui leur sont propres tant du côté des salaires ou du soutien technique que sur d'autres aspects, mais selon moi, ces préoccupations sont insuffisantes pour se syndiquer de façon exclusive. Les avocats de la Ville de Québec se sont posé la question, à savoir s'ils ne devaient pas former un syndicat constitué exclusivement d'avocats. Nous avons jugé que non. La situation pourrait changer si nos intérêts particuliers ne sont pas pris en compte et défendus, mais cela n'est jamais arrivé. » ■

**LIBRE** **D'ÉCONOMISER**



**en assurant deux véhicules et plus**

- Jusqu'à 15% de rabais sur la prime de chaque véhicule de tourisme.
- 50% de rabais sur l'option *Sans Tracas*, si vous ajoutez cette garantie complémentaire à deux de vos véhicules.

**La liberté... à un prix moindre!**



**La Sécurité, assurances générales**

**PREMIER EN ASSURANCE DE GROUPE**

Montréal: (514) 281-8121 • Québec: (418) 835-6806 • Sans frais: 1 800 363-6344 • [www.lasecurite.com](http://www.lasecurite.com)

# La fusion, une bonne affaire

Par Jacques Boivin |

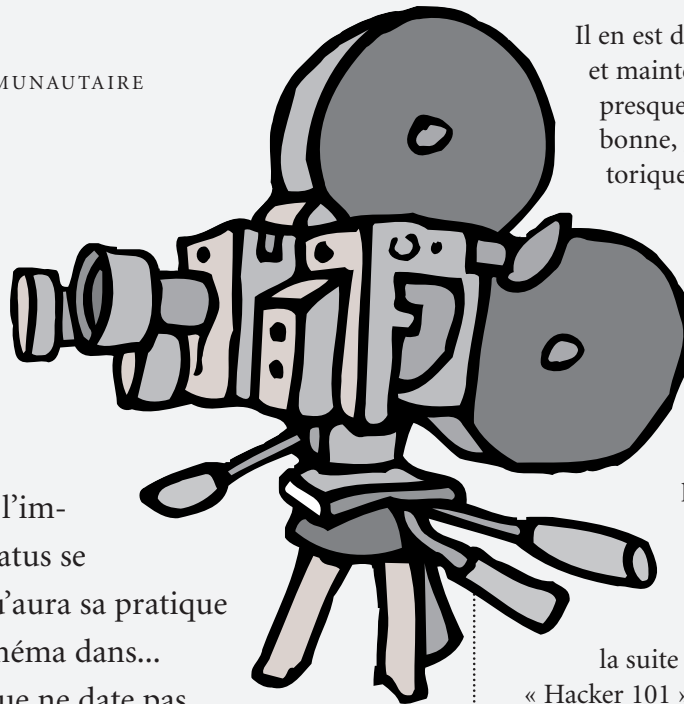
CONSEILLER EN DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

et Louis-Alain Ferron |

VICE-PRÉSIDENT CUM

Lorsqu'on a les deux pieds dedans, on ne se rend pas toujours compte qu'on est en train d'écrire l'histoire avec un grand

« H » aspiré. Dans notre société de l'image et de médias, l'homo-bureaucratus se révèle peu conscient de l'impact qu'aura sa pratique quotidienne sur, par exemple, le cinéma dans... 20 ans. Cette perception à courte vue ne date pas d'hier. Lorsqu'un bateau nord-vietnamien a prétendument bombardé le destroyer américain Maddox, dans le golfe du Tonkin en 1964, l'obéissant marin qui a glissé l'obus dans le canon pouvait-il prévoir que son geste engendrerait 874 films sur la guerre du Vietnam sur nos écrans, deux décennies plus tard? Lorsque le général Custer s'est fait décoiffer par Sitting Bull à Little Bighorn le 25 juin 1876, pouvait-il deviner qu'il lançait la carrière cinématographique de John Wayne et semait les germes du western-spaghetti? Plus près de nous, Adémard Bigaouette, fabricant de raquettes à neige en barbiche de caribou à l'île aux Coudres le mercredi soir après les vêpres, ne soupçonnait certainement pas que son passe-temps ferait l'objet de 12 documentaires de l'ONF, dont la projection répétée à Télé-Québec compromettra à jamais l'essor de l'industrie du somnifère au pays. Que non!



Il en est de même pour vous, ici et maintenant, qui vivez, presque à votre insu, la belle, bonne, grosse période historique palpitante de luxe. La grande fusion, comme

l'appelleront sans nul doute nos descendants, alimentera des kilomètres de pellicules et fera la joie des cinéphiles. Vous en doutez? En actionnant les moteurs de recherche les plus puissants, à

la suite d'une formation « Hacker 101 » au Collège de secrétariat moderne, nous sommes parvenus à pénétrer le système informatique de Téléfilm Canada et à entrer dans le fichier « scénarios du futur », où reposent déjà les projets de films en attente de subventions pour l'année 2021. Constatez comme nous ce foisonnement cinématoscopique.

## Dans la catégorie science-fiction :

### *Chéri, j'ai réduit les maires de banlieue*

Ayant mis au point un procédé juridique révolutionnaire, disponible en vaporisateur, la ministre Harel, que l'on surnomme depuis la Marie Curie des affaires municipales, parvient à transformer de puissants maires de

# pour les pellicules !

banlieue en de simples présidents d'arrondissement.

**Dans la catégorie  
film de peur :**

*Le Bossé de Notre-Dame*

Affublé d'un handicap politique l'ayant empêché d'accéder à la présidence du comité exécutif de la nouvelle ville, un ancien maire d'une cité disparue hante le clocher de l'hôtel de ville de la rue Notre-Dame.

**Dans la catégorie  
film de guerre :**

*I. Il faut sauver le maire Ryan*

Alors qu'il est encerclé par des technocrates centraux puissamment armés de formulaires et de procédures administratives, un commando tente de garder en poste le dernier représentant de la famille des maires qui décrochent encore eux-mêmes l'appareil lorsqu'un citoyen téléphone à l'hôtel de ville.

*II. Brent Tyler's List*

Un célèbre avocat organise l'évasion de citadins anglophones de l'ouest de l'île menacés d'asphyxie culturelle dans le nouvel environnement administratif municipal de la métropole.

**Dans la catégorie  
documentaire :**

*L'erreur Montréal*

Images percutantes sur les effets de la coupe à blanc dans la fonction publique montréalaise.

**Dans la catégorie  
drame psychologique :**

*La mort d'un commis de bureau*

La descente aux enfers d'un commis de bureau, autrefois responsable de la gestion du Programme de subvention à la rénovation des hangars à voiliers, transféré de Senneville à un clos de voirie du Centre-Sud, qui reçoit le mandat d'attribuer les subventions à la destruction de hangars vétustes et malodorants en vertu du programme Ruelles au Soleil.

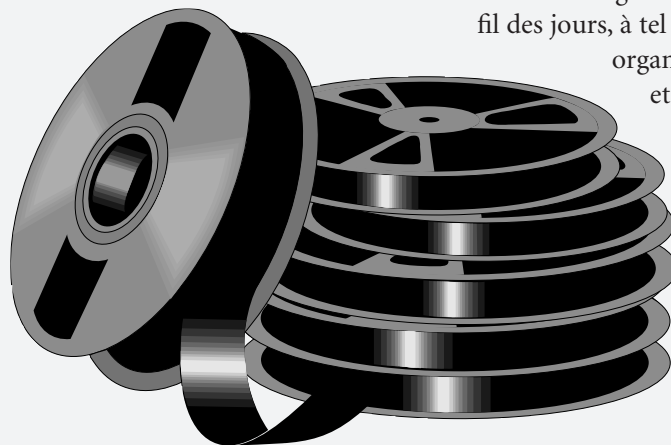
**Dans la catégorie  
aventure :**

*I. Délivrance*

Jean Charest invite les maires de banlieue pour une fin de semaine de canot dans les rapides de Lachine, histoire de leur prouver que le courant menant aux fusions peut être remonté. Pendant que le maire Bourque joue du banjo sur la rive, au cours d'une tournée d'arrondissement, les navigateurs vivent des aventures troublantes avec les squatters des îles environnantes. Quelques maires disparaissent dans l'expédition, mais Jean Charest survit et respecte sa promesse de défusionner les municipalités.

*II. Les révoltés du Bounty*

Michel Prescott et ses partisans s'embarquent dans la galère de Gérald Tremblay pour un long et périlleux voyage. Alors qu'ils sont ballottés par les sondages et frappés de plein fouet par les tempêtes médiatiques, l'insatisfaction et l'agressivité augmentent au fil des jours, à tel point que Prescott organise une mutinerie et tente de s'emparer du gouvernail du navire. ■



# NOUVELLES *express*

par Laurent Lavigne | VICE-PRÉSIDENT VILLE

## Adieu André Limoges

Notre collègue André Limoges est décédé subitement le 30 juin dernier. Défenseur convaincu de l'environnement, André travaillait à la Société de verdissement de la CUM qu'il a contribué à mettre sur pied en 1992. André a aussi été très actif sur le plan syndical. Il a occupé le poste de vice-président CUM de 1982 à 1990 et participé aux négociations de la convention collective signée en 1991. Nos plus sincères condoléances à tous ses collègues et amis.

## Un dernier dossier à la CUM...

Par la force des choses, nous négocions l'un de nos derniers dossiers à la CUM, soit la répartition des surplus de la caisse de retraite des employés de la CUM. Les montants seront ventilés au prorata entre les cols blancs, les cols bleus et les professionnels. Une entente devrait être conclue au moment de la publication de ces lignes.

## Attention !

Un de nos collègues a perdu cinq jours de couverture parce qu'il a tardé à consulter le médecin au cours d'une récente absence pour maladie. Pour vous prévaloir de l'entière couverture à laquelle vous avez droit, vous devez obligatoirement voir le médecin dans les trois premiers jours de l'absence et lui faire remplir le formulaire d'assurance. Pour plus de renseignements, consultez votre dépliant sur le régime d'assurances ou la section comités statutaires sur notre site Internet : [www.sppmm.org](http://www.sppmm.org)

## Donnez à Centraide

Comme par les années passées, notre syndicat s'associe à la campagne de Centraide. Cette année, l'objectif est de 500 000 \$. L'année dernière, la moitié des employés de la Ville ont participé. La somme recueillie a été de 494 000 \$. La façon la plus simple de contribuer est de faire prélever le montant de votre don sur votre chèque de paie. Pour tout renseignement au sujet de cette campagne, communiquez avec moi par téléphone, au 845-9646, ou par courriel : [sppmm@sppmm.org](mailto:sppmm@sppmm.org)

## Bouleversements à l'horizon ?

Les caisses de retraite risquent, elles aussi, de subir des bouleversements dans le processus des fusions municipales. Aussi, n'oubliez pas d'inscrire à votre agenda la prochaine assemblée annuelle de la Commission de la caisse de retraite des professionnels. L'assemblée aura lieu le 5 septembre, comme d'habitude au centre Saint-Pierre, 1212, rue Panet, à 17 h 30. On vous renseignera sur l'état actuel de la caisse, et vous pourrez poser vos questions sur les orientations futures. Il n'y a jamais beaucoup de monde aux assemblées de la caisse de retraite, mais il est plus que jamais important que vous y assistiez. ■



Syndicat des professionnelles  
et professionnels municipaux  
de Montréal

## Rédactrice en chef

Carole Paquin

## Collaborateurs

Jacques Boivin  
Marielle Delorme  
Louis-Alain Ferron  
Laurent Lavigne  
Alain Ruel  
Michel Vézina

## Secrétariat

Hélène Gauthier

## Direction artistique

Guylaine Bérubé Design

## Imprimé par

MP Photo

## Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec

## Permanence syndicale

Siège social :  
281, rue Saint-Paul Est  
Bureau 101  
Montréal (Québec) H2Y 1H1  
**Téléphone: 845-9646**  
Télécopieur: 844-3585  
Adresse électronique: [sppmm@sppmm.org](mailto:sppmm@sppmm.org)  
Site Web: [www.sppmm.org](http://www.sppmm.org)

## Comité exécutif

Président

**Michel Vézina**

Secrétaire

**Lise Langlais**

Trésorière

**Lucille Prud'homme**

Vice-président CUM

**Louis-Alain Ferron**

Vice-président Ville

**Laurent Lavigne**

Vice-président Relations de travail

**Alain Ruel**

Vice-président Administration et Formation

**Philippe Briand**

## Registrariat

**Alain Ruel**