

# PROFIL

Mars 2002

Volume 13 - Numéro 1

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

## SOMMAIRE

2 - 3

CE QUE LES MEMBRES  
EN PENSENT :

**La gestion de l'eau ne  
peut être soustraite au  
pouvoir public**

4 - 5

INTERVIEW

**Atterrissage en  
douceur en région**

6 - 7 - 8 - 9

DOSSIER

**Bilan 2001**

**Une année tumultueuse  
qui s'est terminée en  
beauté**

10 - 11

HUMEURS

**Quand la fusion  
s'annonce... une affaire  
classée**

12

NOUVELLES EXPRESS

## Le bateau ivre

par Michel Vézina

PRÉSIDENT

**F**ier de ses réalisations peu significatives, le Comité de transition a quitté ses fonctions en laissant la Ville dans un état organisationnel pitoyable. Inquiets, les membres appellent au syndicat parce qu'ils ne savent plus quel est leur statut, ni de qui ils relèvent, ni même quel est leur travail. Bref, rien ne va plus! Et, on ne s'attend pas à ce que l'intégration du personnel se fasse avant juin ou même l'automne prochain.

Pourtant, le Comité de transition devait mettre en place une structure suffisamment avancée pour que les employés aient leurs nouvelles attributions au 1<sup>er</sup> janvier 2002. Or, même les cadres de premier niveau ne sont pas tous nommés, et la nomination des cadres intermédiaires est encore moins avancée.

Pendant ce temps, l'ancienne CUM continue d'opérer tant bien que mal, même si elle n'existe plus. Les arrondissements sont à mille lieues de fonctionner à plein régime. Et, les problèmes sont réglés au jour le jour, selon la compréhension de chacun.

Bien qu'il soit délicat de se comparer, nous constatons que Montréal est très en retard par rapport aux autres municipalités fusionnées. Par exemple, dans les nouvelles villes de Québec et de Lévis, les employés ont reçu leurs nouvelles affectations avant les fêtes. Bien sûr, la problématique est différente à Montréal, agglomération plus grosse et plus complexe, mais tout de même, pourquoi un tel écart?

La nouvelle administration, qui a flotté au-dessus de tout ça pendant 60 jours, est maintenant plongée dans la controverse avec l'octroi d'un juteux contrat pour l'organisation du Sommet de Montréal. Pourquoi un tel contrat

quand la Ville détient cette expertise? À la fin des années 1980, le Sommet économique de Montréal avait été entièrement conçu et géré par les employés municipaux.

Même chose dans le dossier du boulevard Notre-Dame, où on n'a pas trouvé mieux que de confier à une firme externe des études déjà réalisées par les professionnels. Résultat : la Ville a présenté un projet indéfendable aux audiences du BAPE, et aujourd'hui, le projet proposé par le ministre Ménard est sensiblement celui sur lequel le Service de l'urbanisme a travaillé pendant des années.

L'augmentation importante du personnel politique est un autre sujet d'inquiétude. Déjà, on a donné aux attachés politiques des mandats habituellement confiés aux professionnels. C'est un dossier que nous avons à l'œil. Nous n'avons pas l'intention de laisser le personnel politique faire notre travail ou s'y immiscer de façon indue.

Dans ce contexte, que pouvons-nous faire?

Faire preuve de souplesse et de patience. Malgré les failles de l'organisation, les fonctionnaires, et plus particulièrement les professionnels, doivent continuer d'assurer la bonne marche de la Ville. Nous devons nous rappeler que nous sommes au service des citoyens et faire de notre mieux pour assurer les services en dépit des circonstances. C'est notre devoir.

Une fois le plan d'effectif complété, chacun recevra ses nouvelles attributions selon le protocole d'entente que nous avons signé. Nous vivons une période difficile, mais passagère. Notre convention collective n'a pas été conçue pour affronter une telle situation. Nous pouvons toutefois en faire respecter l'esprit, et c'est ce que nous ferons. ■

Ce que  
les membres  
en pensent...

# La gestion de l'eau ne peut être soustraite au pouvoir public

Débat animé par Louis-Alain Ferron, vice-président

Propos recueillis par Carole Paquin, conseillère en communication

## Pour ou contre une régie de l'eau ?

« Avant de se prononcer sur la pertinence de mettre en place une régie, il faut d'abord dégager un consensus sur les objectifs de la gestion de l'eau. »

« Quel que soit le mode de gestion choisi, les citoyens doivent pouvoir s'exprimer, et les élus doivent être imputables. »

« Il y a un vide en matière de compétence environnementale, entre la Communauté métropolitaine de Montréal et la Ville, qu'il faudra combler. De plus, les cadres de l'ancienne CUM et ceux de la Ville manœuvrent pour prendre le contrôle d'une éventuelle régie. Cela pourrait constituer un premier pas vers la privatisation de l'eau, et il faut y prendre garde. La gestion de l'eau doit rester publique, à tout le moins sur le plan décisionnel. »

« Les directeurs de service ont fait savoir qu'ils n'accepteraient pas de jouer les sous-fifres au sein d'une régie de l'eau. Les patrons de l'ancienne CUM ne veulent pas perdre leurs acquis en matière de gestion des eaux industrielles. »

« Je ne pense pas que les véritables débats sur la mise en place d'une régie de l'eau aient lieu avant au moins deux ans parce qu'en ce

**À la suite de la création de la nouvelle Ville de Montréal, l'aqueduc et l'usine de traitement de l'eau se retrouvent sous un même chapeau politique, et la problématique de la gestion de l'eau refait surface. L'année dernière, le Comité de transition mettait sur pied un groupe de travail pour se pencher sur la question, et celui-ci soulevait l'idée d'une régie de l'eau, agitant par le fait même le spectre de la privatisation. Profil a rencontré une douzaine de membres bien au fait de la question de l'eau pour savoir ce qu'ils en pensent. Unanimité dans le groupe : l'eau est une ressource vitale qui ne peut être soustraite à la démocratie et au pouvoir public.**

moment, il y a d'autres priorités. »

« Au contraire, l'évaluation de la pertinence d'une régie de l'eau est à l'ordre du jour du Sommet de Montréal. »

« La mise en place d'une régie pose aussi l'enjeu de la qualité de l'eau. C'est un dossier délicat qui risque d'entraîner une levée de boucliers si les décisions ne sont pas prises de façon démocratique. »

« Déjà, le souci de prévenir la population de certains dangers n'était pas toujours présent à la CUM. La gestion de l'eau par une régie sera encore moins transparente. »

« Le groupe de travail sur l'eau a recommandé que les ouvriers affectés à l'aqueduc et à l'usine d'épuration dé-

tiennent des cartes de compétence. L'objectif est d'améliorer la qualité afin d'éviter qu'une catastrophe du type Walkerton puisse se produire. Mais, je ne pense pas que de telles mesures soient nécessaires, la qualité de l'eau est excellente à Montréal. »

« Montréal a une longueur d'avance par rapport aux régions rurales en ce qui a trait à la qualité de l'eau. Il est donc impératif de hiérarchiser les usages. À l'échelle mondiale, on constate que 70 % de l'eau est consacrée à l'agriculture, 20 % à l'industrie et 10 % à la consommation résidentielle. À elle seule, la consommation en eau potable de la compagnie Molson équivaut à celle de 22 000 habitants. »



## Une ressource rare et fragile

« Les débats sur l'eau donnent toujours lieu à des affirmations gratuites sans qu'on mette le doigt sur les véritables problèmes. Par exemple, on dit que les citoyens gaspillent l'eau parce qu'ils croient qu'elle est gratuite. C'est faux, les gens savent très bien que le prix de l'eau est compris dans leur compte de taxes. »

« On a tendance à culpabiliser les gens parce qu'ils laissent le robinet ouvert lorsqu'ils se brossent les dents, mais là n'est pas le problème. Ceci étant dit, rien n'empêche de les sensibiliser. »

« L'eau est une ressource de

plus en plus rare et fragile qu'il faut utiliser plus rationnellement. Cependant, soustraire la gestion de l'eau au pouvoir public n'est pas la meilleure façon de la préserver. »

« Il n'est pas facile de prévenir la surconsommation d'eau. On a déjà songé à l'installation de compteurs d'eau, ce qui coûte très cher. Il ne faut pas y songer dans le secteur résidentiel. On pourrait en installer dans le secteur industriel, mais ça ne réglerait pas le problème des édifices de bureaux. »

« Il n'est pas démontré que l'installation de compteurs réduit la consommation, du moins dans le secteur résidentiel. »

« L'eau doit être gratuite pour les besoins essentiels. La consommation supplémentaire pourrait être tarifée. »

« Il est vrai qu'il faut renforcer de saines habitudes de consommation et prévenir le gaspillage, mais est-ce vraiment là qu'il faut agir? À Montréal, on produit deux fois plus d'eau qu'à Toronto, mais on n'en consomme pas deux fois plus. Le gros de la consommation est dû aux pertes du réseau et à l'infiltration dans l'égout. »

« Si on tarife, il faut facturer le bon prix et, comme on ne connaît pas le coût global de l'eau avec exactitude, ce sera difficile. »

« Il sera difficile d'uniformiser le prix de l'eau qui varie de 70 \$ à 100 \$ par unité résidentielle sur l'île. Certaines municipalités donnent un crédit de taxes aux personnes âgées. On sait que la consommation moyenne par résidence est de 300 mètres cubes, mais les maisons unifamiliales consomment davantage, et il n'y a aucune taxe spéciale pour les usages particuliers comme une piscine. »



### Des choix politiques

« Un des objectifs d'une éventuelle régie est d'assurer son financement en conservant, hors du fonds consolidé de la Ville, les revenus de la taxe d'eau et les redevances industrielles pour les eaux usées. Poussée à l'extrême, la philosophie du financement dédié con-



duirait à une société immobilière, une agence d'espaces verts, etc. Faudrait-il financer l'urbanisme avec les permis et les bibliothèques avec les amendes des livres en retard? »

« Les discussions sur l'eau ne datent pas d'hier. De nombreux rapports ont été produits sur le sujet, mais en 2002, on ne connaît toujours pas le coût de l'eau avec exactitude. »

« La production de l'eau à Montréal coûte 42 M\$, mais des investissements majeurs doivent être consentis à la réfection de l'usine Atwater, construite il y a près de 100 ans. »

« Le réseau doit être renouvelé, et on ne connaît pas l'ampleur des travaux à réaliser. Des études ont été faites pour le territoire de l'ancienne ville de Montréal, mais pas pour l'ensemble du territoire de la nouvelle ville. »

« Le groupe de travail s'est penché sur les investissements majeurs que nécessite la réfection du réseau. Déjà en 1990, le coût était évalué à 100 M\$ par année sur 10 ans; aujourd'hui, on le chiffre à 50 M\$ sur 15 ans. »

« En ce qui a trait au financement et à la gestion de l'eau à Montréal, les principaux enjeux à considérer sont : la qualité (elle est excellente, et il faut la préserver ainsi); le coût (les études confirment qu'il est concurrentiel, même si on ne le connaît pas avec exactitude); les infrastructures (c'est là le problème, et il faut mieux le cerner); la distribution et les rejets (le problème est assez bien cerné); la consommation (une fois le problème des fuites réglé, ce n'est peut-être pas si mal).

« Effectivement, le principal problème se situe du côté des infrastructures et

des sommes nécessaires à leur remise en état. Doit-on transférer la gestion de l'eau à une régie pour résoudre le problème? La démonstration reste à faire. »

« Le volume d'eau rejeté par les entreprises qui font une grande consommation est calculé et taxé. Les eaux usées proviennent du secteur industriel dans une proportion de 20 % à 30 % et du secteur résidentiel dans une proportion de 20 %. Le 50 % qui reste provient des eaux souterraines et pluviales qui s'infiltrent dans l'égout. »

« Politiquement, il est plus rentable de boucher les trous de la chaussée que ceux du réseau d'aqueduc parce que c'est plus visible. »

« Ça ne donne pas grand-chose de boucher les trous de la chaussée quand on sait que ce sont en grande partie les fuites au sous-sol qui causent les nids-de-poule. »

« C'est un cercle vicieux. Les politiciens n'agissent pas parce que ce n'est pas rentable, et la mise en place d'une régie soustrait la gestion l'eau au pouvoir public. Ce problème existe depuis 100 ans et pas seulement à Montréal. » ■

## GILLES OLIVIER

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

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

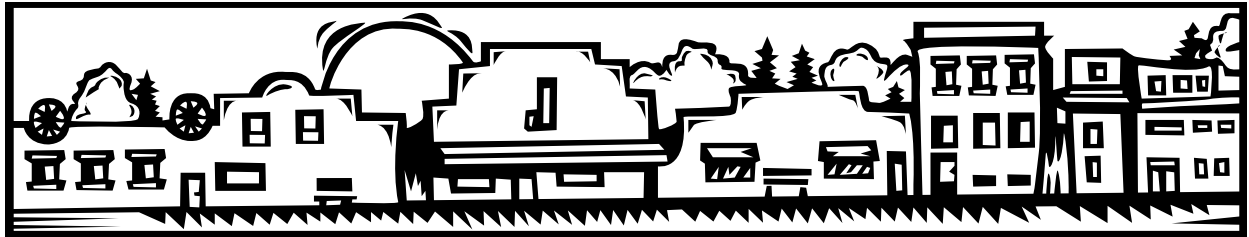
**Analyse de succession - Assurance-vie  
R.E.E.R. - F.E.R.R. - Rentes  
Produits financiers - Fonds mutuels**

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

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

# Fusions municipales

## Atterrissage en douceur en région



Par Carole Paquin

CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

**M**ontréal n'est pas la seule municipalité à vivre le choc des fusions au Québec. Ainsi, la nouvelle Ville de Québec, anciennement formée de 13 municipalités, abrite maintenant une population de 500 000 habitants et occupe environ 5 000 employés. De son côté, la nouvelle Ville de Lévis groupe 10 municipalités, sa population est de 125 000 habitants, et elle emploie près de 1 000 employés, incluant les occasionnels et les temporaires. Comment les choses se passent-elles? Profil a rencontré deux responsables syndicaux de l'Alliance des professionnels de la Ville de Québec et Christian Brière, directeur des communications de Lévis, pour savoir où ils en sont. En bref, il n'y a pas eu de rébellion, et on peut dire que la transition se fait dans la sérénité.

**Entrevue de Sylvie Vaillancourt, présidente, et de Normand Gagnon, vice-président de l'Alliance des professionnels de la Ville de Québec.**

**PROFIL : Comment se fait le passage à la nouvelle ville?**

**ALLIANCE :** « Au départ, il y avait une forte opposition de la banlieue, mais depuis les élections et la création de la nouvelle ville, on sent une meilleure collaboration. Le résultat de l'élection y est pour quelque chose : M. L'Allier

a été élu à la mairie, alors que c'est l'opposition, composée principalement des maires de banlieue, qui détient la majorité au conseil municipal. La transition se fait en douceur, mais il est encore tôt pour porter un jugement sur l'ensemble du processus, ce qui n'empêche pas la nouvelle administration de faire des gestes concrets, comme la gratuité dans toutes les bibliothèques de la nouvelle ville. »

« De leur côté, les citoyens attendent l'évolution des choses et restent vigilants. Là encore, le résultat des élections démontre que la majorité est

en faveur des regroupements municipaux. Les citoyens de Québec étaient plus favorables aux regroupements, et ce sont eux qui ont élu M. L'Allier, mais 80 % de la population de la nouvelle ville bénéficiera de légères baisses de taxes. »

« Les professionnels de l'ancienne Ville de Québec voient les choses de façon positive parce que le rayonnement de la Ville sera accru. Pour leur part, les professionnels des municipalités de banlieue avaient plus de craintes, notamment en ce qui touche l'étendue de leur champ

d'intervention, mais plusieurs commencent à voir les aspects positifs de travailler en collaboration avec d'autres professionnels et de partager l'expertise. De plus, moins de travail sera donné à l'externe, ce qui représente un autre avantage. »

**PROFIL : Les employés ont-ils été intégrés dans leurs nouvelles fonctions ?**

**ALLIANCE :** « Oui. Avant les fêtes, nous avons tous reçu une lettre nous indiquant notre nouvelle affectation. Chez les professionnels, l'opération s'est faite selon le protocole d'entente que l'ensemble des syndicats de professionnels avaient signé avec le comité de transition. »

« Je pense que 80 % des gens sont satisfaits et que 20 % sont moins satisfaits de leur nouvelle attribution. Parmi les insatisfaits, 5 % sont très insatisfaits, et ce sont eux qui déposeront un grief. C'est principalement le partage des ressources entre le centre et les arrondissements qui pose problème. Le protocole d'entente ne fait que déterminer les principes généraux de l'intégration des employés. Son application est très élastique, mais il est difficile de faire autrement et d'être spécifique. »

« Les véritables problèmes sont à venir. Nous sommes passés d'une structure relativement aplatie à une structure très hiérarchisée, avec l'ajout d'un niveau et parfois de deux dans certains services. La nouvelle ville a dû intégrer les cadres en surnombre dont l'emploi était garanti. Tout le monde est conscient que cette nouvelle structure n'est pas un modèle d'efficacité. C'est un premier pas, et l'on s'attend à de nombreux changements au cours des deux ou trois prochaines années. »

**PROFIL : Comment s'est faite la transition sur le plan syndical ?**

**ALLIANCE :** « C'est l'Alliance qui a obtenu l'accréditation pour représenter les huit syndicats de professionnels des anciennes municipalités. Le

regroupement s'est conclu à l'amiable et n'a posé aucune difficulté. »

« Cette année, nos principales tâches sont d'adapter la structure du syndicat à cette nouvelle réalité et de négocier notre première convention collective dans la nouvelle ville, ce qui représente tout un défi. Notre effectif étant passé de 145 à 280 membres, il faut faire de la place aux nouveaux venus. Il nous faut fusionner huit conventions collectives sans augmenter la masse salariale du groupe des professionnels. Le contexte est piégé. Aux termes de la loi 170, nous ne pouvons recourir à la grève, et il faudra aller en arbitrage pour les points sur lesquels il n'y aura pas d'entente avec l'employeur. »



**Entrevue de Christian Brière, directeur des communications de la Ville de Lévis**

**PROFIL : Comment s'est fait le passage à la nouvelle ville ?**

**C. B. :** « Contrairement à Québec, il n'y a pas eu d'opposition parce qu'on y voyait surtout des avantages. La Ville aura plus de poids au sein de la Communauté métropolitaine de Québec, et l'ensemble du territoire sera développé avec une plus grande cohérence.

« Sur le plan politique, la principale nouveauté est la création d'un comité exécutif. Sur le plan administratif, il y a l'apparition de trois arrondissements qui gèrent certains services tels que les travaux publics et la délivrance des permis. De plus, chaque arrondissement est doté de centres de services de proximité où les citoyens peuvent notamment payer leurs taxes, obtenir de l'information, déposer des plaintes ou obtenir des copies de

documents officiels. La direction de ces services est toutefois centralisée. »

**PROFIL : Les employés ont-ils été intégrés dans leurs nouvelles fonctions ?**

**C. B. :** « Oui, c'était la priorité du comité de transition. Ce sont d'abord les cadres qui ont été nommés durant l'été par voie de concours, puis les professionnels et les cols bleus. La dernière étape a été faite en novembre avec l'affectation des cols blancs. Dans la mesure du possible, les employés ont conservé leurs fonctions antérieures, mais lorsque c'était impossible, ils pouvaient changer de fonction s'ils répondaient aux exigences du poste.

« Auparavant, il y avait 140 cadres, et la fonction professionnelle n'existait pas comme telle. Maintenant, nous sommes 117 cadres et 36 professionnels. Certains professionnels ont trouvé difficile de perdre leur statut de cadre, et ils ont choisi de prendre leur retraite ou de changer de sphère d'activité. D'autres ont décidé de ne pas poser leur candidature aux postes de cadres, préférant le statut de professionnel pour diverses raisons. Après la sélection, cinq cadres supérieurs insatisfaits ont pu trouver un terrain d'entente avec le comité de transition. Quelques personnes sont toujours en pourparlers avec le Service des ressources humaines. »

**PROFIL : Comment s'est faite la transition sur le plan syndical ?**

**C. B. :** « Les professionnels ont déposé une demande d'accréditation pour la formation d'un syndicat qui les représenterait. Le syndicat des cols blancs tente aussi de les intégrer, mais les professionnels ne souhaitent pas être dans la même unité de négociation, car ils occupent des fonctions distinctes de celles des cols blancs. Avant le regroupement, la plupart des professionnels étaient cadres dans leur municipalité respective. Les audiences auront lieu au cours des prochaines semaines. » ■

Bilan de l'année 2001

# Une année tumultueuse qui s'est terminée

Par Michel Vézina

PRÉSIDENT

**N**égociation des modalités d'intégration des professionnels dans la nouvelle Ville de Montréal et bataille pour le regroupement des professionnels dans un syndicat qui leur est exclusif, voilà les deux principaux dossiers que nous avons menés tout au long de cette année charnière. Nous avons travaillé très fort, mais nos efforts ont été couronnés de succès. La participation de nos membres a été extraordinaire, et l'année s'est terminée en beauté par un résultat de 85 % en faveur du SPPMM au vote d'allégeance syndicale. Bravo ! Les professionnels ont maintenant les assises pour envisager l'avenir avec confiance.



# Itueuse st terminée en beauté

Parlons d'abord des modalités d'intégration des professionnels dans la nouvelle Ville de Montréal. Aux termes de la loi 170, nous devons négocier une entente avec le Comité de transition avant le 15 juillet, sans quoi le dossier était remis entre les mains d'un médiateur-arbitre. Les négociations ayant débuté avec plusieurs semaines de retard, c'est précisément ce qui est arrivé. Il a été impossible de conclure une entente en raison des délais trop courts ainsi que du peu d'avancement de la structure et du plan d'effectif de la nouvelle Ville.

Cependant, l'arbitre a confirmé la portion de l'entente que nous avons négociée avec le Comité de transition. En bref, cette entente définit les principes généraux présidant à l'intégration des professionnels ainsi que les règles d'attribution des postes s'il y a transfert ou regroupement d'unités administratives ou s'il y a décentralisation des activités. Le principe de base est de confirmer dans leur poste une majorité de professionnels. La mise sur pied d'un comité conjoint a également été prévue pour gérer les difficultés et traiter les plaintes.

## Un syndicat exclusif aux professionnels

En janvier 2001, nous avons entrepris des discussions avec le Comité

de transition et les autres syndicats qui représentent des professionnels sur le partage des juridictions syndicales. Notre position était que les professionnels doivent se regrouper

---

Le commissaire du travail a décidé qu'une unité de négociation serait constituée pour tous les salariés dont la fonction exige de détenir un diplôme universitaire ou l'équivalent, à l'exclusion de certains groupes.

---

en un seul syndicat. Les pourparlers étant restés infructueux, le dossier a été remis au commissaire du travail comme l'exigeait la loi 170.

À la suite d'audiences au cours desquelles les parties ont fait valoir leur point de vue, le commissaire du travail a décidé qu'une unité de négociation serait constituée pour tous les salariés dont la fonction

exige de détenir un diplôme universitaire ou l'équivalent, à l'exclusion de certains groupes. De plus, il a ordonné la tenue d'un vote d'allégeance pour désigner le syndicat qui représenterait cette unité. Le jour du vote a été fixé au 11 décembre 2001.

Dès lors, le SPPMM a amorcé une campagne d'information intensive auprès des professionnels visés par la nouvelle unité d'accréditation, et comme chacun le sait, nous avons remporté une victoire éclatante.

Cependant, le 20 décembre, le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal nous informait qu'il en appelait de la décision du commissaire du travail de créer une unité de négociation distincte pour les professionnels. Le 21 décembre, c'était au tour du Syndicat des architectes de demander à représenter tous les diplômés en architecture quelles que soient leurs fonctions. Ces appels ont eu pour effet de suspendre l'exécution de la décision du commissaire.

## Des communications productives et une organisation efficace

Les communications ont joué un rôle central dans la gestion des enjeux syndicaux. Nous voulions sensibiliser les professionnels à l'idée de se regrouper dans un

Une centaine de personnes ont mis l'épaule à la roue, ce qui démontre bien l'attachement des professionnels à leur syndicat.



syndicat qui leur est exclusif. Ce message, toujours le même, a été maintenu jusqu'au jour du vote 9 d'allégeance. Notre stratégie s'est appuyée sur des communications écrites soutenues et des rencontres d'information auprès de tous les groupes visés par la nouvelle unité d'accréditation des professionnels.

La campagne du vote d'allégeance a aussi été l'occasion de peaufiner notre organisation. Dès le début de l'année, nous avons recensé tous les professionnels des

municipalités de l'île de Montréal afin d'être en mesure de communiquer rapidement avec eux. En mars, nous avons augmenté le tirage de *Profil* et avons envoyé notre journal à toutes ces personnes, accompagné d'une lettre d'introduction. Par la suite, nous leur avons systématiquement envoyé notre documentation.

En plus de *Profil* et de plusieurs *Profil Express* et lettres, nous avons produit un dépliant d'information sur le SPPMM. La campagne du

vote d'allégeance s'est clôturée par l'envoi d'une carte postale incitant les gens à aller voter.

En complément aux communications écrites, 25 rencontres ont été organisées par les membres du comité exécutif avec tous les groupes de professionnels. Ces rencontres ont été un succès. Plus de la moitié des gens visés par la nouvelle unité d'accréditation y ont participé. Tous se sont montrés obligeants et ouverts à nos idées.

Pour une deuxième année consécutive toutes les sections étaient dotées d'un représentant, ce qui est un grand pas en avant. Soulignons la participation exceptionnelle de ces représentants. En plus des réunions habituelles du bureau de direction, plusieurs rencontres supplémentaires ont été ajoutées pour organiser la campagne d'allégeance syndicale et mobiliser les gens. Une centaine de personnes ont mis l'épaule à la roue, ce qui démontre bien l'attachement des professionnels à leur syndicat.

### Les conventions collectives prolongées

En plus des dossiers liés à la création de la nouvelle Ville, nous avons continué de vaquer aux affaires courantes du syndicat. Peut-être en raison des bouleversements que

Votre assureur de groupe automobile et habitation

**La Sécurité devient La Personnelle**

Toujours l'assureur recommandé par votre regroupement professionnel, La Sécurité est maintenant plus personnelle que jamais. Elle vous servira sous le nom de La Personnelle, assurances générales.

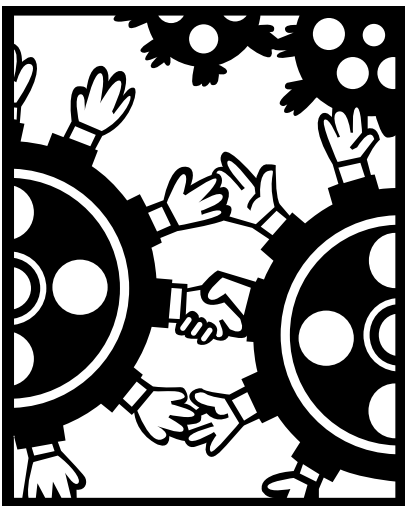
**La Personnelle**  
assurances générales  
www.quebec.lapersonnelle.com

Montréal: (514) 281-8121 • Québec: (418) 835-6806 • Sans frais: 1 800 363-6344



nous vivons, nous avons observé une augmentation des différends quant à l'interprétation de la convention collective.

Ainsi, cette année, nous avons traité 35 dossiers lourds, dont cinq ont fait l'objet de griefs. Aucun n'a été en arbitrage. Parmi les plus importants, mentionnons plusieurs cas de harcèlement et de mesures disciplinaires injustifiées, des difficultés quant au traitement de la paye et aux nominations en



fonction supérieure ainsi que de nombreux cas touchant l'interprétation du règlement de la caisse de retraite ou du régime d'assurances.

Autre événement d'importance, les professionnels de la Ville et de la CUM ont entériné la propo-

sition de leur employeur respectif de prolonger leur convention collective. Mis à part quelques modalités particulières, les deux propositions étaient, en pratique, similaires. Le point central était une augmentation de 2% du traitement.

À la Commission de la caisse de retraite de la Ville, nous avons mené de front plusieurs dossiers. Parmi eux, mentionnons la conclusion d'une entente sur le calcul des transferts interrégimes et des discussions, qui n'ont pas encore abouti, sur le partage, entre l'employeur et les professionnels, du coût additionnel des contributions au régime hérité de la loi 102. Mentionnons également l'arrivée d'un nouveau représentant des membres actifs non-votants et le départ à la retraite de trois fiduciaires.

À la CUM, nous avons négocié la répartition des surplus de la caisse de retraite des syndiqués. Les montants ont été ventilés au prorata entre les cols blancs, les cols bleus et les professionnels.

Le comité mixte de développement professionnel a poursuivi ses activités. Plusieurs projets spéciaux de formation proposés par les professionnels ont été acceptés. Par contre, le projet pilote de

télétravail a été une fois de plus reporté en raison de la réforme municipale.

Par ailleurs, l'assemblée générale a entériné des modifications de nos statuts et règlements pour les harmoniser avec les réalités de la nouvelle Ville. Nous avons décidé de reporter l'élection des membres du comité exécutif qui devait avoir lieu en mars 2002 à l'automne 2002, d'adapter les fonctions de vice-président Ville et de vice-président CUM et d'augmenter le nombre des sections pour faire place aux nouveaux membres.

En ce qui a trait à la gestion administrative du syndicat, rappelons qu'en avril nous avons élu domicile dans de nouveaux locaux. Nous avons aussi implanté un nouveau système comptable. Ce système, complet et performant, nous aidera à affronter les défis de gestion que comporte l'augmentation de notre effectif.

C'était, en bref, ce que le syndicat a accompli cette année. Nous remercions encore une fois tous ceux et celles qui ont participé aux activités syndicales ou qui nous ont appuyés durant cette bataille pour la sauvegarde de notre syndicat, à la fois la plus difficile et la plus gratifiante que nous ayons menée. ■

**CENTRE DENTAIRE  
GINETTE MARTIN**



GRAND OUVERT...SELON VOTRE HORAIRES

**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*

# Quand la fusion s'annonce une affaire... classée



Par Jacques Boivin

CONSEILLER EN DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

et Louis-Alain Ferron

VICE-PRÉSIDENT

**D**epuis le début de la nouvelle année, l'appareil municipal se contorsionne avec une souplesse à faire pâlir d'envie le PDG du Cirque du Soleil. Mais, où donc l'honnête contribuable peut-il obtenir une échographie de la cité nouvelle en gestation? Se pourrait-il que le parcours anodin des petites annonces lui procure des indicateurs fiables sur la formidable mutation en cours? De précieuses informations sur le devenir de son compte de taxe se glissent-elles entre l'éperdue quête amoureuse d'un végétarien non-fumeur proportionnel à son poids, la mise aux enchères d'une Ford Pinto ayant connu des jours meilleurs et une opportunité de carrière occasionnelle, temps partiel sur appel chez Wal-Mart? Adeptes assidus de la lecture dominicale des quotidiens montréalais, nous répondons « oui » à cette interrogation de qualité, comme en témoigne cette chouette récolte de janvier.

## EMPLOIS

**Un arrondissement de l'ouest de Montréal regarde pour :**

### A TRADUCTIONNISTE

Depuis la fusion de la municipalité, notre arrondissement reçu beaucoup de directives administratives en français adressées par la Central City Hôtel.

La candidat pour cette poste est responsable de tous affaires relatant au compréhension local de cette correspondance. Le parfait candidate est au moins 30 et avoir de longtemps expérience dans translation similaire. Il aussi oblige avant à obtenir la certification d'Université de la diplôme grader. Le personne de choix complete maîtrise de le français et du langue anglais pour traduire nombreux textes et décisions sommairisées. Notre arrondissement est offrande de beaucoup de avantages social possible. Comme : vacancy, pension en plan et voyageage au travers de toute la ville. Le monde interessant devriraient mailer une CV au devant le March 22 le plus tôt.

*P.S.: La emploi decrite s'ouvre indifferant pour masculin ou femelle.*

## Nouvelle Ville de Montréal

Responsable de l'organigramme  
Poste cadre de niveau 3.1416  
Emploi temporaire 20 ans

### Nature de l'emploi

Sous l'autorité directe du conseil, du comité exécutif, des 73 conseillers politiques, du directeur général, des DGA, des directeurs et de l'ensemble des cadres de la nouvelle Ville, en dispo ou non, le titulaire est responsable de l'élaboration de l'organigramme, de son suivi et de sa mise à jour de façon à satisfaire l'ensemble de ses supérieurs hiérarchiques.

### Exigences

Aucune scolarité n'est requise. Toutefois, le candidat ou la candidate doit pouvoir travailler sous pression. Connaître à fond la culture d'entreprise et les cadres de l'ancienne ville est essentiel. Aucune connaissance des autres municipalités ou de la CUM n'est requise. Bilinguisme (français et langue de bois) et connaissance des logiciels de dessins 3D obligatoires. Capacité à naviguer de l'abstrait au très abstrait un atout.

### Salaire

L'échelle salariale sera établie à partir du salaire cadre médian multiplié par le nombre de niveaux hiérarchiques créés, divisé par le nombre d'arrondissements. Le résultat sera pondéré en fonction du nombre de griefs syndicaux.

## IMMOBILIER

### À sous-louer : presque loft dans le Vieux-Montréal

Visite libre le dimanche de 14 h à 16 h

Un cadre rationalisé, à la veille d'être assisté dans son cheminement de carrière, offre en sous-location son spacieux bureau dans l'arrondissement historique. Vue sur le fleuve, moquette, chaise à roulettes, PC-486 et beau bureau inclus.

## PUBLI-REPORTAGE

Des problèmes à ficeler votre plan d'effectif? Vous n'avez rien demandé à ceux qui s'offrent et rien à offrir à ceux qui demandent? Ceux à qui vous offrez de combler un poste ne semblent pas comblés? Même en les regardant de face, les profils des candidats ne se superposent pas exactement au profil de l'emploi? Vous avez le sentiment que même en confiant le mandat à IKÉA, il vous resterait des pièces du puzzle en trop? **NO PROBLÈMO!** Le logiciel *Effectif-ô-Matic* a été conçu pour vous. Activez simultanément les fonctions « sur-encadrement créatif », « échelle salariale rétractable » et « ancienneté relative » et vous vous retrouverez avec une pénurie de main-d'œuvre. *Effectif-ô-Matic*, en vente dans tous les magasins Ressources-humaines-dépôt près de chez vous!

## VENTE DE GARAGE

### DÉMÉNAGEZ... CHEZ VOUS!

Aubaine! Eh! les promoteurs et les municipalités de la deuxième couronne! Voici l'occasion de créer un sentiment d'appartenance instantané chez les Montréalais qui envisagent d'acheter un *bungalow* dans vos prochains lotissements. Nous disposons de 700 panneaux de noms de rues obsolètes à fourguer pour pas cher pour cause de grand ménage toponymique. Avec un peu de chance, vos futurs acheteurs résideront dans une « ancienne nouvelle rue », dans un « nouveau ancien quartier » et, qui sait, disposeront du même numéro civique. Des économies à la clé en frais de mutation et de changement d'adresse et un transfert affectif réussi! Une occasion en or de créer une deuxième métropole sur un terrain vague, logo inclus. Prenez contact dès maintenant avec la nouvelle Ville de Montréal.

## OFFRE DE SERVICE

Ancien récent ministre des Transports du Québec offre ses services pour contribuer au succès du boulevard Notre-Dame. Fin diplomate, candidat idéal pour négocier avec son successeur.

C.P. Joliette

## LOTÉRIE

Cadre intermédiaire non encore réaffecté désire recevoir offres de syndicats intéressés à augmenter leur *membership*. La meilleure offre sera retenue.

## REMERCIEMENTS POUR FAVEUR OBTENUE

À saint Joseph, pour avoir intercédé en notre faveur et avoir contribué à exaucer nos prières.

SPPMM

## FAVEUR DEMANDÉE

Saint Jude! ô saint Jude! entend mon appel!

Le 429

## PERSONNEL

### Homme cherche tout ce qui bouge

Maire de Montréal cherche partenaires en tout genre pour atteindre nouveau Sommet.



# NOUVELLES *express*

par Laurent Lavigne | VICE-PRÉSIDENT

## Un travail de titan

Le syndicat travaille à la récupération et à l'analyse des conventions collectives et des documents qui y sont afférents, c'est-à-dire les lettres d'entente, les régimes de retraite et les régimes d'assurances des professionnels qui composeront notre nouvel effectif. Nous voulons, dès à présent, préparer le projet d'harmonisation des conventions collectives qui établira nos conditions de travail pour les prochaines années. Le début des négociations est prévu pour le printemps. Inutile de dire que le travail est énorme et demande beaucoup de patience.

## Du sang neuf au comité de développement professionnel et de productivité

Azad Temisjian est notre nouveau responsable syndical du comité de développement professionnel et de productivité. De plus, nous accueillons Francine Lord, commissaire au Service du développement culturel, et Diane Mercier, conseillère en systèmes de gestion à la Direction générale. Elles remplacent Claudy Duvivier et Jean-François Circé. Bienvenue et bonne chance !

## Télétravail et intelligence émotionnelle

Le télétravail vous intéresse ? C'est le sujet de notre prochaine conférence-midi qui sera donnée le 3 avril par Mme Marie-France Revelin, spécialiste en implantation et en gestion du télétravail. Mme Revelin est directrice des services professionnels à Bell et travaille en collaboration avec le CEFRIO. Notre deuxième conférence traitera de l'intelligence émotionnelle, une compétence que nous avons tout intérêt à développer actuellement dans notre nouvelle

Ville en transition. Comme d'habitude, nous vous communiquerons les détails par courriel. N'oubliez pas que votre présence aux conférences-midi est considérée comme du temps de formation.

## La Desjardins Sécurité financière remplace la Sun Life

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, Desjardins Sécurité financière est responsable du traitement de nos réclamations d'assurance. Cette compagnie a été choisie à la suite d'un appel d'offres lancé par la Ville et doit assurer le même service qu'auparavant. Comme on l'a vu avec la Sun Life, il y a souvent des erreurs au moment de l'arrivée en fonction d'une nouvelle compagnie d'assurances. Soyez donc attentifs et n'hésitez pas à communiquer avec moi s'il y a un problème. Vous pouvez vous procurer les nouveaux formulaires auprès de votre responsable des ressources humaines.

## Vous déménagez ?

Chaque élection amène son lot de mouvements de personnel, de sorte que les adresses des bureaux changent. N'oubliez pas de nous donner vos nouvelles coordonnées, c'est tellement plus simple pour nous.

## Que lisez-vous ?

En plus de *Profil* et des ouvrages de toutes sortes liés à votre domaine d'expertise, vous lisez sans doute de savoureux romans ou de passionnants essais. Faites-nous part de vos dernières lectures avec un bref commentaire par courriel : [sppmm@sppmm.org](mailto:sppmm@sppmm.org) Vos suggestions seront publiées dans le prochain numéro. ■



Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal

Membre du Conseil québécois des professionnels, professionnelles et cadres (CQPC)

### Rédactrice en chef

Carole Paquin

### Collaborateurs

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

### Secrétariat

Hélène Gauthier

### Direction artistique

Guyline 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@microtec.net](mailto:sppmm@microtec.net)  
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