

sommaire

2 • 3

Ce que les membres en pensent

- Plus de congrès ni de colloques, une décision aberrante

4 • 5 • 6 • 7

Dossier

- Une nouvelle loi pour prévenir le harcèlement psychologique en milieu de travail

8

Interview

- Modifications à l'article 45 du Code du travail
Le syndicat se préoccupe de la sous-traitance

9

Le SPPMM en action

- Le règlement relatif à la Commission de la fonction publique manque de consistance

10 • 11

Humeurs

- Parce que « mots » se prononce « maux »
Dictionnaire technique de l'ex-nouvelle Ville

12

Nouvelles express

Une convention collective signée profiterait aux deux parties

Gisèle Jolin, présidente

À u début de mai, la partie patronale nous a annoncé qu'elle souhaitait faire un blitz de négociation pour arriver à une entente. Bravo! Cependant, trop peu de rencontres ont été planifiées alors que les discussions continuent d'achopper sur plusieurs points d'importance. Et c'est davantage la position que la Ville adoptera qui démontrera le sérieux de son intention.

Depuis des mois, la partie patronale change constamment de position et ne semble pas avoir de mandat clair. Au départ, la seule demande de la Ville était de respecter le cadre financier de 11,7% sur cinq ans, incluant l'harmonisation des conditions de travail. Par la suite, la Ville a voulu réduire la progression des échelles salariales à 4,5%, imposer l'horaire annuel de 1820 heures et éliminer la Commission de la fonction publique. Le dossier de la dotation a cependant connu une certaine avancée récemment.

Il y a eu peu de progrès dans l'intégration de certains groupes de professionnels, notamment les évaluateurs du secteur résidentiel et certains bibliothécaires des ex-municipalités de banlieue.

Le coût de notre harmonisation est un autre point sur lequel nous tournons en rond. Les pourcentages sont passés du simple au triple sans que les données aient changé. Nous n'accordons aucune crédibilité à ces chiffres lancés sans démonstration. Ce dernier point, en particulier, nous fait douter de la volonté de la Ville de régler.

Il est vrai que le climat d'incertitude rend les choses plus difficiles. La division qui règne au sein du conseil municipal fait en sorte que plusieurs dossiers

municipaux sont sur la glace. Nous déplorons cette situation chaotique et stérile, mais le contexte n'explique pas tout. Il n'est pas normal que les pourparlers n'aient pas abouti après deux ans.

Nous ne sommes pas les seuls. Les cols bleus sont en arbitrage; les contremaîtres, en médiation; les juristes, en conciliation, tandis que les architectes, les brigadiers et nous-mêmes sommes toujours en discussion. L'administration Tremblay doit enfin accorder la priorité à la gestion de son capital humain.

Après le 20 juin, la Ville verra sa situation clarifiée, mais ne sera pas au bout de ses peines. Les comités de transition ne seront opérationnels qu'à l'automne, et le comité exécutif de la Ville devra composer avec de nouveaux joueurs. Une autre période de flottement s'annonce, une autre année qui roulera au ralenti, ce qui n'augure rien de bon si notre convention collective n'est pas signée.

Le cas échéant, nous devons sans doute recourir à la médiation, puis à l'arbitrage s'il n'y a pas d'entente. Ce serait la première fois que le SPPMM n'arrive pas à s'entendre avec une administration depuis sa fondation. L'arbitrage comporterait énormément d'inconvénients et d'insatisfaction pour les deux parties. Les relations entre la Ville et ses professionnels en souffriraient pour de nombreuses années. Une entente négociée est infiniment plus souhaitable. Elle apporterait de la stabilité, ce dont Montréal a bien besoin.

Le temps presse. La Ville doit nous présenter une position acceptable pour l'ensemble des professionnels et équitable par rapport aux autres groupes d'employés. ●



Plus de congrès ni de colloques,

une décision aberrante!

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

Récemment, l'administration a émis une directive selon laquelle « les déplacements relatifs aux conventions, colloques et conférences ne sont plus autorisés, à moins que l'employé de la Ville soit conférencier. » Profil a rencontré quelques professionnels pour savoir ce qu'ils pensent de cette décision. Ces événements sont des occasions de formation et de réseautage inestimables pour les professionnels, et comme on pouvait s'y attendre, tous jugent la décision absurde et à courte vue. Ce qui étonne, c'est le côté radical et sans justification de la directive. Par ailleurs, nous avons été inondés de courriels qui vont dans le même sens.

QU'EN PENSEZ-VOUS MON CHER WATSON?

« Par souci budgétaire, ça ne peut se justifier autrement. »

« C'est une affaire de perception et de contrôle et non une question d'argent. Ça représente trop peu sur un budget de 3,8 milliards. »

« Je ne comprends pas. Est-ce que certains employés auraient dénigré l'administration au cours de ces événements? »

« Certains gestionnaires pensent qu'on assiste à des congrès pour s'amuser. »

« Ou alors que ce sont des récompenses qu'on donne à ceux qui ont bien travaillé. »

« Assister à un congrès, c'est du travail. Certains n'y vont pas parce que c'est trop exigeant. »

« À moins qu'il n'y ait eu des abus, mais on coupe tout sans distinction, même les événements qui se tiennent à Montréal. »

« La plupart des colloques et des congrès se tiennent à Montréal ou à proximité. »

« C'est peut-être parce que trop d'employés ont assisté à certains congrès. Par exemple, aux Entretiens Jacques-Cartier, mais c'était payé par l'organisation et non par la Ville. »

« Ce qui m'inquiète, c'est l'ignorance totale de ce qu'est un congrès ou un colloque. »

« Ils savent à quoi ça sert, mais l'apparence est importante. Il ne faut pas seulement apprendre, il faut que ça paraisse qu'on apprend. »

« La Ville s'affaiblit en ne permettant pas que de nouveaux points de vue lui soient apportés par ses professionnels. Est-ce à dire que les propos des professionnels ne sont pas pris en considération? Est-ce là, le sens de cette décision? »

« Empêcher son personnel de se ressourcer témoigne d'un manque de vision inquiétant, et ce, au nom d'économies budgétaires symboliques. »

« C'est une décision déplorable sur une question à résoudre avec plus de discernement. »

« C'est un signe de détresse organisationnelle. »

« C'est de l'étroitesse d'esprit. »

« C'est antigestion. Autorité, responsabilité, imputabilité : c'est le modèle Abdallah qui craque. »

« Fermez vos gueules ! N'allez pas dans les colloques dire ce que vous pensez de la gestion actuelle de la Ville. Voilà comment j'interprète cette directive. »

« C'est une mentalité à la Huntingdon. »

FORMATION ET RÉSEAUTAGE

« Certains professionnels sont très spécialisés, d'autres sont seuls à occuper certains emplois dans l'entreprise. Pour eux, les congrès et les colloques sont leur seul moyen de se tenir à jour et d'échanger avec des collègues. »

« Déjà, la formation est très pauvre à la Ville. La Ville n'est-elle pas tenue d'investir 1% de sa masse salariale en formation? »

« Oui, 1% pour l'ensemble de l'entreprise et non pour chaque groupe d'employés. À la Ville, on privilégie la formation technique comme le traitement de texte ou comment répondre au téléphone. »

« L'amélioration et le maintien des compétences ont peu d'importance pour la Ville qui mesure la productivité sur la base des feuilles de temps. Dans cette optique, il est certain que les congrès semblent inutiles. »

« Toutes les études démontrent que le meilleur investissement demeure la formation, l'éducation, la compétence des individus. Quoique la compétence sous-utilisée ne donne pas grand-chose non plus. »

« Malheureusement, la Ville va souvent à l'externe quand elle a besoin d'une expertise de pointe. »

« Plusieurs professionnels sont membres d'ordres ou de corporations et doivent assister au congrès de leur corporation pour conserver leur appartenance. »

« Pour ma part, je dois suivre un minimum de 35 heures de formation par année pour maintenir mon appartenance à ma corporation. Je ne peux tout de même pas prendre mes vacances pour me maintenir à jour. Il y a des limites à ce qu'on peut demander à un employé. »

« Nous obtenons de l'information privilégiée à laquelle nous n'aurions pas accès autrement. Ce n'est pas à l'université qu'on peut avoir ce genre de formation. »

« Dans ma profession, l'assistance aux colloques de l'ordre est la seule façon de se maintenir à jour parce que ces formations ne se donnent pas à l'université. Cela n'a rien d'une partie de plaisir. »

« Je viens tout juste de lire la nouvelle politique de rémunération des cadres. Leurs frais de scolarité et de participation aux associations et corporations professionnelles seront payés par l'employeur. Et moi, je ne peux m'absenter quelques heures pour discuter et participer à l'amélioration de mon organisation... »

« J'espérais que le passage du Syndicat des cols blancs à celui des professionnels apporterait de meilleures possibilités d'obtenir le remboursement des colloques, congrès et autres formations. J'ai les ai payés pendant

quelques années, puis j'ai arrêté d'y assister bien que je pense que ce soit nécessaire. »

« Les colloques nous permettent d'entretenir notre réseau. C'est parfois le seul lieu où on rencontre des gens de notre profession à l'extérieur du bureau. Quand on ne nous voit plus, on nous oublie. »

« Cela nous permet d'être en contact avec des collègues, d'échanger et de nous comparer. Souvent, on travaille en collaboration avec ces gens. Pour ma part, ces contacts me sont utiles quotidiennement. L'employeur gagne à tous les niveaux : efficacité, économie de temps et engagement social. »

« Les colloques sont d'excellents lieux d'échange. En communication, nous en avons un à l'interne et, déjà, c'est très enrichissant. »

« Les congrès sont essentiels, particulièrement dans les anciennes banlieues où les professionnels sont isolés, étant souvent seuls dans leur pratique professionnelle. »

« Il semble que les bibliothécaires auront plusieurs rencontres appelées les forums des bibliothécaires. Est-ce que cette politique, selon moi stupide, va s'appliquer? J'ai eu la chance d'assister au Forum sur la lecture à Ottawa en juin dernier. Les bibliothécaires de Montréal, elles, devaient payer une bonne partie de leurs frais de séjour et de congrès. Allons-nous vers pire avec les fusions? L'ignorance ne me semble pas une bonne façon de calmer les esprits. »

MIEUX ENCADRER PLUTÔT QU'INTERDIRE

« Ce n'est pas la première fois qu'on coupe les congrès. Souvent, on ne comprend pas les bénéfices qu'en retirent l'employé et l'organisation. Pour remédier à cela, la participation aux événements pourrait être améliorée en mettant la documentation à la disposition de tous. Il faut donc une bonne gestion pour que ces événements soient profitables. »

« C'est sûr qu'on peut toujours assister à un colloque ou un congrès sans rien faire comme on peut être à son bureau et ne rien faire, mais en général on en retire des bénéfices à court et à long terme. »

« Mes rapports de voyage sont détaillés, mais je me demande s'ils sont lus et utilisés. »

« Il est important que l'administration définisse des critères de sélection des événements et des personnes qui y assistent. »

« Les critères ne peuvent être les mêmes partout. Ils doivent être déterminés par les unités administratives, car les missions et les objectifs diffèrent d'un endroit à un autre. »

« Plutôt que de tout raser, la Ville aurait dû demander à chaque unité d'établir sa propre politique et ses critères de sélection. »

« Le problème, c'est qu'il y a beaucoup de champs d'activité à la Ville, et qu'ils peuvent être difficiles à cerner par la Direction générale. Dans d'autres entreprises telles qu'Hydro-Québec, où il n'y a qu'une seule sphère d'activité, c'est plus facile à gérer. »

« Sans vouloir prêter d'intentions à ceux qui ont poudré cette exquise directive, la Ville se place en excellente position pour justifier l'abandon d'activités. Elle pourra se justifier en disant que le personnel de la Ville n'a plus le niveau de compétence pour répondre aux nouvelles réalités. Ça s'est déjà vu ailleurs. »

« Dans toutes les entreprises, les gens vont dans des colloques. »

« J'espère qu'un mouvement s'organisera afin de faire réapparaître la lumière chez certains de nos dirigeants. »



UNE NOUVELLE LOI POUR PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLO

► Qu'est-ce le harcèlement psychologique?

Comment le prévenir et préserver un milieu de travail sain? En vertu de la nouvelle loi qui vient d'entrer en vigueur, les entreprises ont désormais la responsabilité de prévenir le harcèlement psychologique et de le faire cesser, le cas échéant. C'est ce que nous a expliqué M^e Guy Poirier, directeur des affaires juridiques à la Commission des normes du travail, à la dernière conférence-midi. Passée au scalpel, la loi a été analysée sous toutes ses coutures.

Le harcèlement psychologique semble de plus en plus présent dans les milieux de travail. Depuis le milieu des années 1990, des chercheurs ont commencé à analyser ce phénomène, et certains pays, comme la France, ont légiféré sur la question.

C'est notamment ce qui a amené le gouvernement du Québec à s'y intéresser. À l'été 1999, un comité interministériel a eu pour mandat de cerner la problématique du harcèlement psychologique et de déterminer les moyens d'intervention appropriés.





Carole Paquin, conseillère en communication

GIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL

Par la suite, une législation complète a été rédigée et incorporée à la *Loi sur les normes du travail*. Bien qu'adoptées en décembre 2002, les dispositions sur le harcèlement psychologique ne sont entrées en vigueur qu'en juin 2004, afin de permettre aux entreprises de s'y préparer.

Avant l'adoption de la loi, il existait des recours, mais ils étaient parcellaires et répartis dans plusieurs législations, comme la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, le Code civil et la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Ces recours étaient difficilement accessibles et ne permettaient pas d'assurer une protection efficace contre le harcèlement psychologique. C'est la raison pour laquelle le gouvernement a décidé de faire une législation complète.

En Amérique, le gouvernement du Québec est le premier à faire un tel geste. Ailleurs, au Canada et aux États-Unis, il n'existe que des portions de loi ou des références au harcèlement psychologique.

UNE CONDUITE VEXATOIRE QUI PORTE ATTEINTE À LA DIGNITÉ

La définition inscrite dans la *Loi sur les normes du travail*, à l'article 81.18, indique ce qui doit être interprété comme du harcèlement psychologique et ce que les organisations doivent appliquer :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraînent pour celui-ci un milieu de travail néfaste. »

« Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

Quatre éléments principaux sont à retenir dans le premier alinéa de la définition.

1. UNE CONDUITE VEXATOIRE RÉPÉTITIVE EN GESTE, EN PAROLE OU EN ACTE

L'utilisation du terme vexatoire signifie que l'analyse se fait en fonction de la victime et non du présumé harceleur. Le sens commun de vexatoire est contrarier, causer du tourment, blesser l'amour-propre ou l'estime de soi, par opposition à une conduite inopportune, méprisante, offensante, dégradante, humiliante ou avilissante. Ces vocables impliquent une intention. Celle-ci n'a pas à être considérée puisque l'analyse doit se faire du point de vue de la victime.

Par ailleurs, les tribunaux retiendront le critère de la personne raisonnable pour évaluer si une conduite est vexatoire. Comment une personne raisonnable jugerait-elle une même situation ? L'ensemble des comportements, des paroles, des gestes ou des actes sera considéré et non chacun d'eux en soi. La répétition est importante, car elle implique une certaine continuité.

Le harcèlement est souvent insidieux. Les études démontrent qu'au début, les victimes ne réalisent pas toujours qu'elles sont harcelées. Certaines personnes vivent du harcèlement pendant des années avant de porter ➤

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

UNE NOUVELLE LOI POUR PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL

► plainte, de sorte que la répétition est importante. Ainsi, un cadre s'est vu retirer tous ses projets du jour au lendemain sans explication. Cette situation a duré pendant cinq ans.

Les abus verbaux, les contrôles démesurés, le favoritisme, les injures, les cris constants, l'intimidation et autres sont autant d'exemples de conduite vexatoire.

2. UNE CONDUITE HOSTILE OU NON DÉSIRÉE

Une conduite hostile n'est pas nécessairement manifeste ni même perceptible par la victime ou l'entourage. L'analyse se fera donc sur l'ensemble d'une situation. Une conduite hostile sera perçue par le climat de travail qui se sera développé. Bref, c'est la conséquence d'un ensemble d'événements qui amènera le tribunal à conclure si la conduite est hostile ou non.

Dans certains cas, la conduite ne sera pas hostile, mais elle sera non désirée. Cette situation a été cernée depuis longtemps par les tribunaux, notamment en matière de harcèlement sexuel. Les tribunaux n'exigent pas que la victime ait manifesté son refus. Très souvent, il est difficile pour l'employé d'indiquer à son patron qu'il ne souhaite pas un type de comportement. Dans d'autres cas, la victime peut mettre du temps à réaliser qu'elle est victime de harcèlement.

Encore une fois, c'est la conduite en elle-même qui sera analysée sous l'angle d'une personne raisonnable. On se posera la question suivante : est-ce une conduite non désirable pour une personne raisonnable ? Si la personne manifeste son refus, c'est encore mieux.

3. UNE CONDUITE QUI PORTE ATTEINTE À LA DIGNITÉ OU À L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE OU PSYCHOLOGIQUE DE LA VICTIME

La dignité fait référence à l'estime de soi que chacun possède fondamentalement. Elle n'est pas quantifiable et ne s'évalue pas en fonction des effets dans le temps, contrairement à l'atteinte de l'intégrité qui cause des séquelles. L'atteinte à la dignité désigne une personne

bafouée dans son estime de soi. Encore là, le critère de la personne raisonnable départagera le harcèlement psychologique du simple conflit entre deux personnes.

L'atteinte à la dignité sera le point fondamental évalué dans la plupart des causes qui se rendront devant les tribunaux. Certaines situations rendent les gens malades ou les amènent à quitter leur emploi. Ces situations engendrent donc des séquelles qui se perpétuent dans le temps et qui sont facilement identifiables. L'atteinte à la dignité a pour résultat de porter atteinte à l'intégrité physique et psychologique de la personne.

Il faut savoir distinguer une situation de harcèlement psychologique d'une situation qui ne serait qu'un simple conflit entre des personnes. De façon générale, on identifie trois formes de harcèlement :

- **Le *mobbing*** : isoler, ignorer une personne.
- **Le *bullying*** : discréditer par de fausses accusations qui mettent en cause la compétence, le comportement ou les actions d'une personne.
- **L'abus de pouvoir** : exercice non approprié du droit de gérance par intimidation, menaces, chantage ou coercition.



C'est d'abord l'employeur qui est responsabilisé, car il est, au premier chef, celui qui détient l'autorité complète sur l'organisation du travail.

4. UNE CONDUITE QUI ENGENDRE UN MILIEU DE TRAVAIL NÉFASTE

Le salarié a droit à un milieu de travail sain, exempt de harcèlement psychologique. Ce droit n'est pas nouveau, il existe déjà dans les diverses législations mentionnées plus haut.

La deuxième partie de la définition indique qu'une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle produit un effet nocif continu pour le salarié. La plupart du temps, il s'agit de gestes de violence ou de harcèlement sexuel grave tels que le viol ou la tentative de viol.

DROITS ET OBLIGATIONS

La loi définit les droits et obligations à l'article 81.19 : le droit du salarié de travailler dans un endroit exempt de harcèlement psychologique et l'obligation de l'employeur de prévenir les situations de harcèlement et d'y remédier lorsqu'elles sont portées à sa connaissance, en prenant des moyens raisonnables pour ce faire.

L'employeur doit adopter une politique claire et complète qui contient une définition et indique une volonté ferme de ne pas tolérer quelque forme que ce soit de harcèlement ou de violence au travail. Des mesures de prévention ainsi qu'un mécanisme d'intervention et d'enquête doivent aussi être mis en place. Cette politique doit être communiquée à tous les employés et accompagnée de formation.

C'est d'abord l'employeur qui est responsabilisé, car il est, au premier chef, celui qui détient l'autorité complète sur l'organisation du travail. Cette responsabilité est reportée sur les travailleurs qui doivent s'abstenir de toute forme de harcèlement ou de violence.

L'entrée en vigueur de la loi n'enlève absolument aucun droit de gérance à l'employeur. Ce ne sont pas tous les cas de frustration au travail qui peuvent être qualifiés de harcèlements psychologiques. Un conflit n'est pas du harcèlement, mais peut le devenir. C'est pourquoi la prévention est aussi importante.

Enfin, on se rappellera que la loi a pour objectif de maintenir un milieu de travail sain et d'assurer un traitement juste et équitable des personnes. ●

MP PHOTO

**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

MODIFICATIONS À L'ARTICLE 45 DU CODE DU TRAVAIL

Le syndicat se préoccupe de la sous-traitance

Carole Paquin, conseillère en communication



Gisèle Jolin

À la dernière assemblée générale, bon nombre de membres ont manifesté leur volonté de s'associer aux centrales syndicales pour s'opposer aux politiques du gouvernement Charest et de déclencher une journée de grève générale pour protester contre les modifications apportées à l'article 45 du Code du travail. De toute évidence, les professionnels s'inquiètent de la sous-traitance et souhaitent que le syndicat intervienne d'une manière ou d'une autre dans ce dossier. *Profil* a rencontré la présidente, Gisèle Jolin, pour savoir ce que compte faire le syndicat.

« Depuis l'année dernière, le syndicat est intervenu de plusieurs façons, explique Gisèle Jolin. Un comité a été formé pour évaluer l'impact des modifications apportées à l'article 45 dans le secteur municipal, prendre connaissance des contrats donnés à l'externe à la Ville, déterminer les raisons qui motivent l'octroi de ces contrats et établir un plan d'action, le cas échéant. »

Gisèle Jolin a également accordé des entrevues aux médias pour démontrer que la sous-traitance n'est pas nécessairement plus économique. L'exemple cité était celui des vérificateurs de la Ville qui ont obtenu le contrat des caisses de retraite à la suite d'un appel d'offres. Ils ont décroché le contrat grâce à leurs tarifs concurrentiels par rapport au privé.

La présidente estime que les manifestations sont moins appropriées puisque la loi est adoptée. « Maintenant, il importe surtout de surveiller l'application de la loi et de dénoncer les effets négatifs de la sous-traitance. À cette étape, le travail du comité demeure

important. Une fois les négociations terminées, nous aurons plus de temps à y consacrer de même qu'aux autres dossiers parallèles.

« À l'heure actuelle, les énergies des membres du comité exécutif sont concentrées sur les négos, et tous les dossiers préoccupants sont repris à la table de négociation. Bien que rien ne soit encore signé, la partie patronale s'est montrée ouverte à la formation d'un comité bipartite dont le mandat serait de suivre l'évolution des contrats qui ont été donnés à l'externe. Pour ce faire, on examinerait notamment, les règles administratives et budgétaires qui les favorisent. »

Par ailleurs, à la dernière rencontre du Conseil québécois des cadres et professionnels (CQPC), le représentant du SPPMM, Azad Temisjian, a discuté avec ses homologues des autres syndicats de la meilleure façon dont les professionnels peuvent lutter contre la sous-traitance. Tous étaient d'avis qu'il est trop tard pour tenter de faire modifier la loi. Il faut plutôt

en surveiller l'application et agir, cas par cas, au besoin.

De façon générale, les syndicats de professionnels n'ont pas l'habitude de participer aux mouvements de

Il importe surtout de surveiller l'application de la loi et de dénoncer les effets négatifs de la sous-traitance.

masse organisés par les centrales, car ils sont pour la plupart indépendants.

Les syndicats des professionnels du gouvernement du Québec, des ingénieurs d'Hydro-Québec, des professionnels des villes de Québec et de Laval ainsi que ceux des cégeps et de l'Université Laval sont membres du CQPC. L'organisme est un lieu de rencontre et d'échange qui groupe principalement les syndicats de professionnels des secteurs public et parapublic. ●

Gisèle Jolin, présidente

Le règlement relatif à la Commission de la fonction publique manque de consistance

➤ **Le 17 mai, le conseil municipal a adopté le règlement relatif à la Commission de la fonction publique (CFP).**

En préambule, la Ville affirme qu'elle veut pouvoir compter sur une fonction publique compétente et non partisane et qu'elle souscrit aux valeurs d'équité, de transparence et d'impartialité dans le processus de la dotation en personnel. Nous partageons évidemment ces objectifs, mais nous doutons que la Ville puisse les atteindre. Nous demeurons inquiets d'une baisse de compétence et du risque de favoritisme au moment de l'embauche ou de la promotion.

Auparavant, l'évaluation de la compétence était sous la responsabilité de la CFP, experte neutre et indépendante. Déjà, la nouvelle charte de la Ville, adoptée en janvier 2004, réduit considérablement le mandat de l'organisme en le limitant à vérifier si les règles établies par le conseil municipal sont impartiales et équitables.

Selon les dispositions de la charte, la CFP aurait pu assumer d'autres fonctions, mais le conseil en a décidé autrement. Comme nous le redoutions, son rôle est réduit à de la figuration.

La décentralisation de la dotation prévoit laisser aux gestionnaires de chaque unité administrative le soin d'évaluer les candidats. Nous estimons que cette fonction peut difficilement être laissée au bon jugement des gestionnaires. Ceux-ci ne sont pas nécessairement experts en évaluation de ressources humaines et sont trop perméables aux pressions de toutes sortes.

Bien que la dotation soit décentralisée, nous affirmons qu'il est fondamental de mettre en place des moyens efficaces pour qu'elle soit rigoureuse, équitable et impartiale. Pour ce faire, la CFP devrait toujours être mise à contribution pour s'assurer de la validité des outils d'évaluation des compétences. Tel que le prévoit le règlement, la CFP ne vérifiera leur validité que si la Ville lui en fait la demande.

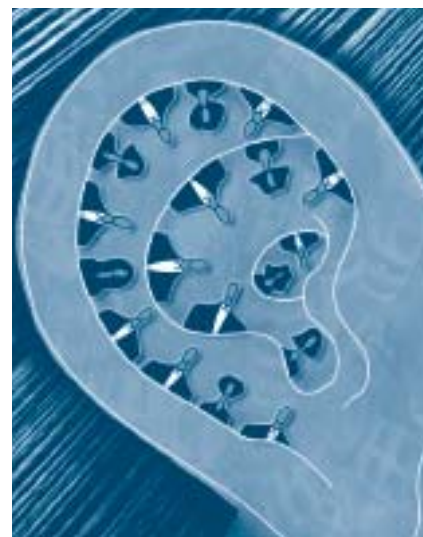
La contribution systématique de la CFP nous assurerait également de l'uniformité des processus qui risquent d'être différents d'une unité administrative à une autre. La disparité des processus risque d'être la source d'autres problèmes. Le cas échéant, il y a fort à parier que les équivalences ne seront pas reconnues et que les employés devront être réévalués pour des postes similaires dans d'autres services ou arrondissements.

Par ailleurs, la CFP ne dispose pas de moyens suffisants pour remplir le deuxième volet de sa mission, soit d'assurer que le processus de dotation est impartial et équitable. Ainsi, la commission intervient dans le traitement des plaintes de candidats relatives à l'évaluation de leurs compétences, mais ne dispose que d'un pouvoir de recommandation en ce qui a trait aux correctifs.

De plus, son intervention se fait uniquement sur la base de la documentation écrite. Le règlement ne fait pas mention de la possibilité qu'elle puisse assister aux entrevues à titre d'observatrice sur une base aléatoire. Or, les entrevues occupent une place primordiale dans l'évaluation des candidats.

L'avenir nous dira comment la dotation en personnel se passera exactement, mais le processus que l'administration est en train de mettre en place nous semble bien imparfait pour le moment.

Une chose est certaine, l'évaluation rigoureuse et objective des candidats est indispensable pour assurer la qualité du travail accompli au sein de l'administration municipale et, conséquemment, la qualité des services qui y sont prodigués. ●



Parce que « mots » se prononce « maux »

Dictionnaire technique de l'ex-nouvelle Ville

► « Au début était le verbe... » Oui, bon, d'accord !

La Bible ne précise pas si ce tout premier verbe était « défusionner » et ne précise pas non plus si, par la suite, Dieu aurait demandé à Moïse de passer un petit coup de ponceuse sur la Table des lois pour lui substituer « démembrer ».

Ça, non, vraiment, on ne sait pas. Cela dit, si au début était le verbe, force est d'admettre que les substantifs ont suivi. Lorsque le ministre Fournier a découvert que défusion était souligné en rouge par son traitement de texte et nous a annoncé des référendums sur les démembrements, par respect pour notre belle langue française, nous avons compris qu'un lexique des expressions caractéristiques du monde municipal se révélerait indispensable pour survivre jusqu'à la création officielle des nouvelles ex-municipalités de banlieue, en

janvier 2006. Nous vous proposons donc ces quelques repères, histoire de s'y perdre encore un peu plus !

Dé : Petit cube dont chacune des six faces est marquée de points allant de un à six. *Fig. Coup de dés :* affaire hasardeuse, exemple : se peindre dans le coin avec une promesse électorale mongole de référendums municipaux est une affaire hasardeuse. *Litt.* « Dieu ne joue pas aux dés... le ministre Fournier, oui ! » *Albert Einstein. Monde municipal québécois :* préfixe dont l'usage cumulatif annonce un moyen party de structures admi-

nistratives financé par les contribuables.

Défusion : Mot qui n'existe pas, mais dont l'usage s'est généralisé et qui désigne l'action de défaire ce qui n'a jamais été fait. Voir aussi *infusion*.

Dédéfusion : Action de refusionner ce qui n'avait jamais été fusionné, mais qui entre-temps avait été défusionné. *Fig.* Engagement électoral de Bernard Landry qui donne le goût de voter libéral ou ADQ.

Dédé Desjardins : Fier-à-bras syndical québécois, actif dans les années 1970, dont on aurait bien besoin

pour remettre de l'ordre dans le dossier municipal.

Décalle : Lieu formé d'un ensemble très compliqué de voies où l'on s'égare; labyrinthe. Voir : Conseil d'agglomération de Montréal.

Déboire : Verbe d'état. État de celui qui est parti sur la brosse à la Molson EX, après la victoire du OUI dans son arrondissement au référendum du 20 juin, et qui, le lendemain matin, réalise que non seulement ses pouvoirs sont moindres qu'avant, mais aussi que la Saint-Jean-Baptiste est dans trois jours.

Arrondissement : État transitoire de courte durée (2001-2004) pendant lequel le château fort des villes de banlieue a dû baisser le pont-levis pour laisser passer les troupes de barbares réformistes péquistes sous le commandement de la générale Harel. Libérés par

Che Charest et le révolutionnaire Fournier, les citoyens des ex-arrondissements associent ce terme à la grande noirceur, à la peste bubonique et aux invasions centrales.

Démembrement : Opération policière ou chirurgicale. Se dit d'une opération policière d'envergure en vue mettre fin ou d'interrompre, parfois trop brièvement, les activités d'un groupe criminel organisé. Synonyme : démantèlement. Intervention chirurgicale consistant à amputer un ou plusieurs membres du corps humain. Le démantèlement est donc, et de loin, plus douloureux et sanguinolent que la défusion, bien que si l'opération policière tourne mal, ça peut se ressembler. Si toutes les ex-villes de banlieue défusionnent, Montréal sera un tronc.

Ministre des Affaires municipales, du Sport et du Loisir : Ministre qui a le loisir de rendre la vie municipale pas mal plus sportive en effectuant du saut de haies avec les promesses électorales de son chef qui surveille le chronomètre.

Ville reconstituée : Vient de famille reconstituée. Ville que les citoyens retrouvent, mais « c'est donc pas pareil comme avant ». La ville reconstituée se trouve en fait composée pour moitié

de la famille de la ville originale et pour l'autre de la ville centrale. C'est elle qui paie la pension alimentaire à Montréal.

Ville restituée : Se dit d'une ville Rememberée qui, durant la période où elle constituait un arrondissement, n'a pas cessé de vomir sur la Ville centrale qui le lui rendait bien.

Ville satellite : Expression utilisée pour décrire une ancienne ville de banlieue devenue arrondissement ou partie d'arrondissement, puis ville reconstituée ou restituée qui tourne autour de la ville-centre, centrale ou centrée, en effectuant une trajectoire elliptique déterminée par la marée de la dernière élection provinciale. La ville satellite repousse la ville centrale qui exerce une force d'attraction équivalente, ce qui lui

permet de maintenir son orbite.

Ville brequin : La ville brequin tourne sur elle-même en espérant percer, mais se retrouve invariablement dans le trou.

Nouvelle Nouvelle Ville : Nouveau nom de l'ancienne ex-CUM augmentée de quelques

en apparence anodine, correspond à une nouvelle politique de gestion où les obligations ont totalement remplacé les actions.

Approche client : Verbe de proaction et parfois de procréation. Marcher lascivement sur le trottoir en se trémoussant le service central et en roulant l'arrondissement pour séduire le client dans une perspective à très courte vue et lui faire tout ce qu'il désire... pour autant qu'il paie bien.

Directeur principal : Le directeur général à joint a été rebaptisé directeur principal pour le distinguer des trop nombreux directeurs et probablement pour nous faire comprendre que les autres sont secondaires.

Réingénierie : Vieilli. Terme de la langue de bois datant du début de l'ère Charest pour décrire un ensemble d'intentions politiques aussi diverses qu'augmenter les tarifs pour diminuer les impôts, modifier le Code du travail pendant un *party* de bureau, démembrer la fonction publique, transformer le gouvernement de propriétaire en locataire tout en encourageant le contribuable à faire l'inverse, etc. Tombé en désuétude devant les hauts cris de l'Ordre des ingénieurs du Québec qui va bientôt s'en prendre à ING Direct, si ce n'est déjà fait. ●



services centraux de l'ex-ex-Montréal. Alias du Conseil d'agglomération de Montréal. Voir aussi : Montréal 3. (Rien à voir avec Montréal 3, Tampa Bay 4.) Antonyme : Une île, une ville.

Service du capital humain : Service qui prend les employés municipaux pour du *cash*, mais sans grand intérêt. Notre transmutation de « ressources humaines » en « capital humain »,



Syndicat des professionnelles
et professionnels municipaux
de Montréal

LA POLITIQUE DU RESPECT DE LA PERSONNE BIENTÔT ADOPTÉE

Gisèle Jolin, Louis-Alain Ferron et Philippe Briand ont eu une rencontre d'information sur la politique du respect de la personne que la Ville est en voie d'adopter. Cette politique a été élaborée afin de se conformer aux nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* qui a pour but de prévenir le harcèlement psychologique au travail. Elle a été discutée par le comité exécutif de la Ville le 12 mai.

COLLOQUES ET CONGRÈS, DU LUXE?

Le SPPMM, en collaboration avec le Syndicat des architectes, a fait parvenir une lettre au directeur général de la Ville, Robert Abdallah, lui demandant de réévaluer sa décision de ne plus autoriser les déplacements relatifs aux congrès, colloques et conférences. Ces événements sont des occasions de ressourcement indispensables pour les professionnels. Plusieurs membres nous ont fait part de leur opposition à cette directive.

MERCI LUCILLE PRUD'HOMME

Après avoir occupé le poste de trésorière pendant quatre ans, Lucille Prud'homme quitte ses fonctions au comité exécutif du syndicat. Elle poursuit toutefois ses activités en siégeant au comité de stratégie et de soutien à la négociation et en occupant le poste de représentante substitut de la section 20-Est. À titre de trésorière, sa principale réalisation est certainement l'implantation d'un nouveau système comptable complet et performant. Ce système facilite énormément la gestion des finances. Merci Lucille de la rigueur avec laquelle tu t'es acquittée de ta tâche et, surtout, de ton dévouement.

C'EST GAGNÉ!

Finalement, les employés du Service des parcs et des espaces verts qui déménagent dans l'ancien marché Saint-Jacques auront des bureaux de 10 pi sur 10 pi. Au départ, le projet prévoyait des espaces de 8 pi sur 8 pi, ce qui était nettement insuffisant pour les besoins des architectes du paysage. Après réflexion et consultation des employés, la Ville a rajusté le tir. Ce changement de cap est survenu à la suite d'une série d'interventions menées de concert par le syndicat et les employés de ce service.

BESOIN D'AIDE?

Nous vous rappelons que le programme d'aide aux employés met à notre disposition des ressources qui peuvent nous aider en cas de troubles psychologiques, de difficultés familiales ou conjugales, de problèmes financiers, d'alcoolisme ou de toxicomanie et autres. Ce service confidentiel est offert par une firme externe. Nous avons droit à sept consultations gratuites par année, et notre famille peut en bénéficier. Au besoin, communiquez avec le 723-2433 (PAE-AIDE).

PIERRE MALO, PHOTOGRAPHE

Un gros merci à Pierre Malo pour les magnifiques photos qu'il a prises à l'occasion de la fête de départ à la retraite de Michel Vézina. En plus des fonctions qu'il occupe à la Ville, à titre de chargé de projet en urbanisme à la Société du Havre, Pierre est aussi photographe à ses heures. ●

Rédactrice en chef

Carole Paquin

Collaborateurs

Jacques Boivin
Louis Alain Ferron
Gisèle Jolin

Révision linguistique

Marielle Delorme

Graphisme

Guylaine Bérubé Design

Photographie

Pierre Malo

Imprimé par

MP Photo

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec

Permanence syndicale

Siège social :
281, rue Saint-Paul Est
bureau 101
Montréal (Qc) H2Y 1 H1
Téléphone : 845-9646
Télécopieur : 844-3585
Adresse électronique :
sppmm@sppmm.org
Site Web : www.sppmm.org

COMITÉ EXÉCUTIF

Présidente

Gisèle Jolin

Secrétaire

Madeleine Grégoire

Trésorière

Lucille Prud'homme

Vice-président-Sections

Louis-Alain Ferron

Vice-président-Sections

Azad Témisjian

Vice-président-Sections

Philippe Briand

Vice-président Relations de travail

Alain Ruel

Registraire

Alain Ruel