

sommaire

2 • 3

Ce que les membres en pensent

- Enfin, des sous pour la formation !

4 • 5 • 6

Dossier

- Ma carrière, c'est mon affaire

7

Interview

- Marc Demers, un passionné à la trésorerie

8 • 9

Le SPPMM en action

- Qui sont les membres du SPPMM ?

10 • 11

Humeurs

- La rentrée : comment s'en sortir ?

12

Nouvelles express

L'automne s'annonce chargé

Gisèle Jolin, présidente

Après des mois de négociation acharnée, nous avons enfin une convention collective pour l'ensemble des professionnels. Globalement, nous pouvons nous dire satisfaits.

Tout comme les autres employés de la Ville, nos augmentations salariales sont de 11,7 % sur cinq ans. Toutefois, la progression des échelles est maintenant de 4,5 %, alors qu'auparavant elle était basée sur des montants statutaires.

Les deux principaux objectifs que nous nous étions fixés ont été atteints. La quasi-totalité des fonctions a été appariée. Cette condition essentielle des négociations a permis d'éviter une longue période d'incertitude que le report de ce dossier aurait créé chez nos nouveaux membres.

De plus, nous avons évité qu'un niveau de traitement inférieur soit créé pour certains professionnels. Nos membres ont été intégrés à l'intérieur des quatre échelles salariales des professionnels de l'ex-Ville de Montréal.

Signalons enfin l'obtention du programme de supplément de chômage (PSC) pour les congés parentaux. La conciliation du travail et de la famille a toujours été une préoccupation pour le SPPMM. À la Ville, nous avons été le premier syndicat à obtenir le PSC.

Cependant, il nous reste encore du pain sur la planche, tout cela dans un contexte de transition avec les municipalités qui ont choisi de quitter Montréal.

Les *défusions* amèneront nécessairement des pourparlers avec le comité de transition sur les mouvements de personnel. Les professionnels actuellement représentés par le SPPMM le resteront au moins six mois suivant le décret du gouvernement. Les anciennes municipalités seront reconstituées au plus tard le 1^{er} janvier 2006.

Nous devons aussi négocier avec les arrondissements les 17 matières qui relèvent de leur compétence. À ce jour, 21 d'entre eux ont demandé à rencontrer le syndicat. De notre initiative, nous rencontrerons les six autres. À ce propos, nous recueillerons les commentaires des professionnels concernés.

Plusieurs comités mixtes sont prévus dans la convention collective, soit les comités de productivité et de travail à un tiers, d'harmonisation des assurances et des caisses de retraite et d'évaluation du statut des bibliothécaires auxiliaires. Nous devons les mettre en place.

Il faudra également réactiver le comité mixte de développement professionnel où il manque deux représentants patronaux sur trois, d'autant plus que nous avons obtenu 600 000 \$ pour la formation jusqu'en 2006. Et le comité de l'équité salariale amorcera ses travaux puisque le gouvernement du Québec exige que les études soient terminées en novembre 2005.

Enfin, nous devons conclure une entente avec la Ville et la Bibliothèque nationale du Québec sur les modalités du prêt des employés de la Bibliothèque centrale de Montréal.

Par ailleurs, nous avons reçu plusieurs demandes d'explication du contenu de la convention collective. La tournée dans les arrondissements sera certainement l'occasion d'en expliquer les éléments moins compris. Nous savons que les besoins d'information sont importants, particulièrement pour les nouveaux membres.

Rappelons que la convention collective est disponible sur le site Internet du syndicat www.sppmm.org. De plus, elle sera imprimée au cours de l'automne, et tous les membres en recevront une copie. ●



Enfin, des sous pour la formation

Bonne nouvelle !

Notre convention collective, signée le 16 juin, inclut une enveloppe de 600 000 \$ pour la formation jusqu'en 2006. Ce budget est complémentaire à celui des services et des arrondissements. L'objectif est d'atteindre un équilibre entre les aspirations des professionnels et les besoins de la Ville à moyen terme. *Profil* a consulté les membres du syndicat pour connaître leurs demandes les plus pressantes et savoir quelles approches ils privilégient. Les besoins sont criants, la frustration l'est aussi. Malgré les sous octroyés, on semble douter de la bonne volonté de l'employeur.

*Débat animé par Gisèle Jolin, présidente
Propos recueillis par Carole Paquin, conseillère en communication*

mieux tu es perçu, et tous les frais sont remboursés. Je trouve alarmant que la Ville n'accorde pas plus d'importance à la formation. Ça m'inquiète pour mon avenir. »

« À la Ville, la flexibilité des horaires nous facilite les choses, mais le soutien financier est moindre que dans l'entreprise privée. »

« Je suis permanent et je fais mon MBA. La Ville ne paie que la moitié de mes frais de scolarité même si ce diplôme est directement relié à ma fonction. La Ville ne prend pas ses responsabilités, car elle n'a pas d'obligation de résultat. Dans le privé, l'actif intellectuel est le nerf de la guerre pour rester concurrentiel. »

« J'ai travaillé dans plusieurs municipalités de banlieue, et la mentalité est différente parce que les municipalités sont en concurrence les unes avec les autres. La Ville de Montréal pense comme un monopole. Elle ne ressent pas le besoin d'être concurrentielle. »

« Au contraire, Montréal est souvent en *bench-marking* avec d'autres capitales. La concurrence est très grande. Il est nécessaire que la Ville développe son capital cognitif. »

« La Ville parle de développement du capital humain, elle a même signé une déclaration internationale sur le développement durable. Elle a de beaux discours, mais les gestes concrets ne suivent pas. »

« La meilleure façon de démotiver les employés, c'est de les rémunérer uniquement en salaire et ne pas penser au perfectionnement. »

« Toutes les grandes entreprises offrent de la formation à leurs employés. C'est le nerf de la guerre. Comment se fait-il que la Ville n'en soit pas consciente ?

« Je connais des comptables qui ont laissé aller leur titre parce que rien ne les incite à le conserver. De plus, l'employeur ne paie ni la cotisation ni les 35 heures annuelles de formation exigées pour rester dans la corporation. »

« Si l'employeur ne prend pas la formation en main, ce sera à nous de le faire. Nous devons faire la démonstration qu'elle est essentielle pour que la Ville soit concurrentielle. »

« Contrairement aux entreprises privées, les résultats ne sont pas mesurables dans la fonction publique. On a une vision à court terme, car les élus ne sont là que pour quatre ans. C'est pour ça que la formation n'est pas prise au sérieux. »

« Nous ne sommes pas obligés de nous laisser mener par la gouvernance. Les professionnels peuvent être l'élément déclencheur de la formation. Nous n'avons pas à attendre les gestionnaires ou les élus pour prendre le leadership. »

DES BESOINS MULTIPLES

« La Ville est en réorganisation pour la énième fois, et nous n'avons aucune formation pour nous adapter au changement. Par exemple, les professionnels dispersés en arrondissement ont des tâches plus générales, alors qu'auparavant ils étaient des spécialistes. »

UN « MUST »

« Quand je travaillais dans les municipalités de banlieue, nous avions de la formation chaque semaine : des colloques, des congrès, des échanges avec d'autres municipalités, des occasions de réseautage. Dans le domaine du développement économique, plus tu sors du bureau,

formation!

« La Ville a refusé que je suive un cours de gestion de fonds adapté aux municipalités. Bien que j'aie 20 ans d'expérience en gestion de fonds, le contexte des municipalités est différent. Ce cours me serait très utile. »

« Les professionnels ont déjà été sondés sur leurs besoins de formation. Deux choses revenaient, la communication orale, notamment l'apprentissage de *PowerPoint* et le développement des habilités de gestion. »

« Je suggérerais des cours sur Excel, l'évaluation du personnel, les techniques de motivation du personnel qui travaille avec le public et la gestion du temps. »

« La formation *PowerPoint* devrait être dans le programme de formation des services et des arrondissements et non dans celui du syndicat. »

« C'est à la Ville et non au syndicat de donner aux employés les outils pour faire leur travail de base. C'est tout à fait normal que l'employeur donne de la formation en informatique à ses employés, car ce domaine est en constante évolution. »

« Ce programme doit permettre aux professionnels d'explorer pour aller de l'avant ou encore de développer une compétence de pointe. »

« Ce programme doit aussi être consacré à de la formation sur mesure pour combler des besoins particuliers et aller chercher une expertise nécessaire à la Ville. »

« Je crains que les gestionnaires ne nous libèrent pas pour la formation. »

« Certains professionnels réclament de la formation, alors que d'autres disent qu'ils sont toujours en heures supplémentaires et qu'ils n'ont pas de temps pour la formation. »

« La formation peut prendre plusieurs formes. Ce n'est pas seulement universitaire. Il y a aussi les stages et les échanges avec les collègues ou avec d'autres entreprises et même le mentorat au sein de notre propre organisation. »

« Les stages à l'étranger sont très enrichissants, mais l'employeur ne veut plus payer pour ces stages. »

« Je me sens vraiment à l'écart de ce qui se passe sur le marché, et il me semble important d'élargir nos horizons afin de nous améliorer. Je privilégierais le parrainage ou le mentorat avec des membres de la direction. Il faut aussi encourager les colloques, congrès et conférences. »

« Le mentorat est à explorer, car on embauche les retraités à contrat pour qu'ils transmettent leurs connaissances. »

« En ce qui a trait aux critères de sélection, le programme devrait aussi servir aux gens en disponibilité pour les aider à trouver un nouveau poste. »

« Les retombées pour la Ville devraient figurer parmi les critères de sélection. »

« C'est déjà le cas. Quand j'ai soumis mon projet de perfectionnement, la plus-value pour la personne et pour la Ville a été évaluée. »

« Les compétences acquises doivent être transférables à d'autres employés. »

LES OCCASIONNELS : DES PROFESSIONNELS À PART ENTIÈRE

« Je suis prête à investir du temps et de l'argent, mais est-ce que je vais avoir le soutien de l'employeur si je suis occasionnelle ? Pourtant, j'aimerais faire carrière à la Ville. J'aime le milieu et, pour ma part, je trouve que les défis sont nombreux. »

« Je termine mon MBA, et parce que je suis occasionnel, la Ville ne m'offre pas de contribution financière. Dans le privé, mes frais étaient tous remboursés, même les frais de stationnement. J'ai travaillé à Bell, Vidéotron et Microcell. »

« C'est vrai. Les entreprises privées ne font pas la différence entre permanents et occasionnels dans la mesure où la formation est en rapport avec l'emploi. »

« Parfois, on exige que l'employé occasionnel qui bénéficie d'une formation reste à l'emploi de l'entreprise un certain nombre d'années. »

« Le comité fera-t-il la différence entre occasionnels et permanents dans l'acceptation des projets ? »

« Ce serait discriminatoire. Ce n'est pas parce qu'on est occasionnel qu'on ne veut pas être permanent. »

« La formation n'est pas une dépense, c'est un investissement, sauf que c'est sans doute sur la base de cet argument que la Ville exclut les occasionnels puisqu'ils sont embauchés pour une durée limitée. »

« Par contre, il faut faire la distinction avec les provisoires qui sont souvent sur la même chaise depuis 10 ans. Ils sont en réalité des permanents. »

« Les occasionnels risquent de ne plus être à jour s'ils restent trop longtemps à la Ville sans avoir de formation. Ensuite, ils seront incapables de trouver de l'emploi. » ●



► Qu'est-ce qui a changé dans le marché de l'emploi depuis 15 ans ?

Tout ! Exit le temps où l'on occupait la même chaise toute sa vie ! Fini, la bonne *job* et le bon *boss* ! Aujourd'hui, il est fréquent de changer de poste et d'employeur plusieurs fois au cours d'une vie. De ce fait, il est essentiel de prendre sa carrière en main, de développer ses compétences transférables et de se constituer un excellent réseau de contacts. C'est ce qu'ont expliqué Jean-Marc Longpré et Pierre Quévillon, experts en gestion et en transition de carrière, à l'une de nos conférences-midi.

Ma carrière, c'est mon affaire

Carole Paquin, conseillère en communication

Que nous voulions réorienter notre carrière au sein de l'entreprise qui nous emploie ou ailleurs, nous ne pouvons laisser à d'autres le soin de déterminer notre avenir. Bien sûr, l'employeur a aussi des devoirs, mais la tendance est à la responsabilisation des employés.

Planifier sa carrière, c'est définir ce qu'on veut faire, ce qu'on peut faire et dans quel contexte on veut le faire. Nous devons prendre le temps de nous évaluer et de cerner nos compétences, de déterminer les produits et les services que nous voulons offrir et qui en a besoin. Cet exercice nous aidera à définir notre objectif de carrière.

MOI INC.

D'abord, faire son bilan personnel. Nous devons déterminer nos bons coups, ceux que nous faisons au quotidien. Quand une tâche est bien faite, c'est un bon coup. Nous sommes souvent plus satisfaits des réalisations accomplies dans notre vie personnelle que professionnelle. Si nous nous orientons vers un objectif de carrière qui nous donne la même satisfaction, nous sommes gagnants, et l'employeur l'est aussi. Nul n'est plus productif que la bonne personne à la bonne place.

Faire son bilan, c'est aussi définir ses réalisations fondamentales. Nous recensons les problèmes que nous avons dû résoudre et les actions que nous avons faites pour y arriver. Il

faut utiliser des verbes d'action et décrire les résultats obtenus.

Dresser l'inventaire de nos réalisations professionnelles et personnelles nous fait découvrir les actions clés récurrentes. Nous constatons que nous sommes à l'aise avec certaines actions et qu'elles nous procurent du plaisir. Ce sont nos compétences. Celles-ci se transforment en compétences transférables, lorsqu'elles sont proposées à d'autres employeurs.

Nous devons aussi définir nos intérêts, nos valeurs ainsi que les sources de satisfaction et d'insatisfaction. Qu'est-ce que j'aime et qu'est-ce qui me déplaît ? Qu'est-ce que j'aime faire ? Dans quel genre d'environnement, suis-je à l'aise ?

Quels sont mes sujets de conversation préférés ? Comment sont mes amis ? Les réponses à ces questions révèlent nos intérêts. Le point dominant indique ce qui nous passionne.

Par ailleurs, nous avons des valeurs personnelles qui évoluent avec le temps. Je veux devenir riche. J'aime le prestige. Je veux avoir un poste d'envergure. Il faut identifier nos valeurs et déterminer celles que nous voulons favoriser à l'avenir.

que les éléments de compromis. Nous aurons ainsi des points de repère au moment de prendre une décision. Les occasions qui se présentent seront évaluées selon nos priorités, c'est-à-dire selon les conditions d'emploi que nous jugeons idéales.

Parfois, après avoir défini notre objectif de carrière, nous nous rendons compte qu'il nous manque certaines compétences pour atteindre notre but. Il faut alors réfléchir à la façon de combler

atteindre notre but ? Faire un bac à 52 ans, si je dois prendre ma retraite à 60 ans, n'est peut-être pas indiqué. Ai-je suffisamment d'argent pour prendre un congé sans solde ? Dans certains cas, c'est une excellente idée pour parfaire sa formation, dans d'autres cas, non. Ai-je la force de me lancer dans un tel projet ? Si je suis déjà à bout de souffle, ce n'est peut-être pas le moment d'entreprendre une formation à raison de deux cours par semaine.



Et réfléchir à sa personnalité. Qui suis-je ? Quelles sont mes qualités personnelles ? Quelle est mon attitude dans diverses situations ? Quels sont mes points forts et ceux à améliorer ? Ce sont des choses que nous pouvons valider avec notre entourage.

N'oublions pas d'établir nos priorités. Le salaire, les congés, la flexibilité ? Voyager à l'extérieur ? Déterminer ce qui est important et ce qui l'est moins, de même

cet écart. Cela peut se faire en ayant des expériences complémentaires dans notre milieu de travail, en suivant une formation ou même par le bénévolat. Le bénévolat est une source de perfectionnement non menaçante. C'est aussi une excellente façon de se faire connaître, de montrer notre savoir-faire à son meilleur.

Il faut enfin déterminer sa marge de manœuvre. Avons-nous le temps, les ressources et l'énergie pour

LES OUTILS

Les principaux outils de recherche d'emploi sont le *curriculum vitæ*, l'exposé marketing, le ciblage et le réseautage.

Le CV est demandé partout, et il en existe plusieurs formes. Son objectif est de nous conduire à l'entrevue. Cependant, à peine une minute est accordée à la lecture d'un CV. Le sommaire est donc le point le plus important. Il doit indiquer le nombre d'années

Planifier sa carrière, c'est définir ce qu'on veut faire, ce qu'on peut faire et dans quel contexte on veut le faire.



d'expérience, le secteur d'activité dans lequel nous travaillons, nos compétences et notre expérience de gestion, le cas échéant. Si le sommaire correspond au profil recherché, la lecture du CV est poursuivie, sinon il est rejeté. La lettre de présentation est de moindre importance.

Ensuite, les expériences sont présentées dans l'ordre chronologique décroissant, c'est-à-dire en commençant par les plus récentes et en reculant d'une dizaine d'années; elles doivent tenir sur deux ou trois pages, pas plus. Qu'avons-nous fait au cours de ces 10 ans ? Avons-nous créé, modifié, suggéré des choses ? Ensuite, il faut ajouter les responsabilités accompagnées des réalisations et indiquer la formation et les expériences complémentaires comme le bénévolat.

L'essentiel d'un CV doit ressortir dans une recherche par mots clés dans Internet, car 12 % des emplois y sont maintenant affichés. Et ne pas oublier d'inscrire l'adresse courriel dans les coordonnées.

L'exposé marketing est le deuxième moyen de se positionner. C'est essentiellement le sommaire du CV qui sera exprimé verbalement. Il est préférable de rédiger l'exposé

au préalable pour pouvoir se présenter aisément en une minute et demie. Il faut annoncer ce que nous vendons dès le début, dire ce que nous cherchons, mentionner nos valeurs. Cet exposé sera utilisé à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise où nous travaillons.

Nous devons prospecter les marchés ouvert et caché. Le marché ouvert est constitué des postes affichés, incluant ceux qui le sont dans Internet. Le marché caché est constitué de postes qui seront comblés sans être affichés. Ces postes sont de plus en plus nombreux.

De ce fait, l'établissement du réseau est décisif. Il est indispensable de cibler les employeurs qui nous intéressent, et de faire connaître nos intentions aux personnes clés pour qu'elles pensent à nous lorsqu'un poste s'ouvrira. Cette prise de contact est ce qu'on appelle le réseautage.

En conclusion, on peut affirmer qu'une approche créative est aujourd'hui une recette gagnante quand on veut réorienter sa carrière ou simplement trouver un nouveau poste. Nous devons prendre notre carrière en main. Ceci est valable à la Ville comme partout ailleurs. Nous devons rédiger notre CV, être

capables de communiquer nos intérêts et nos compétences et développer notre réseau.

Certains voient les changements survenus dans le marché de l'emploi comme une menace, d'autres comme autant d'occasions d'améliorer leur sort. Et vous ? ●

QUELQUES RÉFÉRENCES UTILES

- Bolles, Gauvin, **De quelle couleur est votre parachute**, Éditions Reynald Goulet, Collection Emploi Avenir, 416 p.
- Cardinal, Lise, en collaboration avec Johanne Tremblay, **Comment bâtir un réseau de contacts solide**, Éditions Transcontinental, 1998, 144 p.
- jobboom.com
- **Test : faites le point sur votre carrière**
- monster.ca
- **Gérez votre carrière**
- monemploi.com

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

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

1001, Carré Dochester
Bureau 600
Montréal (Québec)
H3B 1N1

Bur. : (514) 731-7961
Dom. : (450) 638-4223
Télec. : (514) 731-8486
Tél. cell. : 952-2603

gilles.olivier@clarica.com
www.clarica.com/gilles.olivier

MARC DEMERS, *Carole Paquin, conseillère en communication*

un passionné à la trésorerie

À la dernière assemblée générale, Marc Demers a été élu au poste de trésorier, en remplacement de Lucille Prud'homme qui occupait cette fonction depuis avril 2000. Administrateur agréé, Marc est conseiller-analyste en contrôle de gestion aux Affaires corporatives. *Profil* l'a rencontré pour qu'il nous parle de sa vision et de ses projets syndicaux. À la fois passionné et rigoureux, il adore faire parler les chiffres et n'a pas peur du changement.

Profil : Qu'est-ce qui t'a amené à poser ta candidature au poste de trésorier ?

Marc Demers : Dans le passé, j'ai occupé un poste de contrôleur dans le privé et j'aimais ça. J'avais aussi envie de travailler à une cause. Alors, pourquoi pas celle des 1 300 professionnels de la Ville ? Leurs préoccupations me touchent au premier chef. Mes fonctions à la trésorerie sont dans la ligne de mes passions, et mes collègues sont aussi des gens passionnés. Avant de poser ma candidature, j'ai eu l'occasion de me rendre compte que la présidente est ouverte au changement et que l'équipe est dynamique et désireuse de réussir. C'est très stimulant.

Par ailleurs, notre effectif est passé du simple au double, et le défi que



représente la croissance du SPPMM me plaît aussi. C'est une occasion à saisir pour une personne qui aime le changement et qui a le goût de participer au développement d'une organisation. Compte tenu du contexte municipal, nous n'avons pas le choix de changer notre approche et nos façons de faire.

P. : Comment vois-tu ton apport à la trésorerie ?

M. D. : Le trésorier joue un rôle de fiduciaire et doit veiller à l'utilisation judicieuse des cotisations. Il doit donc savoir ce qui se passe et savoir où on s'en va. La rigueur est essentielle. Actuellement, le syndicat fait face à des défis organisationnels importants qui vont au-delà de la trésorerie. Lucille Prud'homme, qui ma précédé, avait déjà entrepris de moderniser la gestion. Grâce à elle, nous disposons d'un système comptable efficace qui nous donne une bonne base pour avancer. Je compte travailler à partir de ces acquis.

Mon expérience de travail me sera utile. Dans la plupart des postes que j'ai occupés, j'ai eu des responsabilités liées à l'organisation

et à la gestion. Je suis un généraliste. Tous les aspects de la gestion m'intéressent : quoi faire, comment faire, comprendre les résultats et se rajuster au besoin, informer et vulgariser. J'aime coordonner les processus de gestion.

P. : Quels sont les principaux dossiers et défis des prochains mois ?

M. D. : À court terme, il faut s'assurer que la trésorerie répond à la croissance. Nous devons consolider notre système comptable, nous assurer d'un bon suivi des budgets et réaligner notre politique de placement. La phase transitoire du passage à la nouvelle Ville et de l'intégration des nouveaux membres est terminée. Nous devons maintenant établir des mécanismes permanents pour assurer la stabilité de notre organisation.

P. : Quels sont les autres aspects de l'action syndicale qui t'intéressent ?

M. D. : Je m'intéresse particulièrement aux processus qui nous aident à mener nos projets à bon port et aux matières qui touchent à la fois l'organisation et la démocratie syndicales, tels les statuts et règlements, le processus de prise de décision et le suivi efficace des mandats. De plus, j'aimerais plus tard travailler sur des dossiers comme les avantages accessoires ou la caisse de retraite. ●

Carole Paquin, conseillère en communication

Qui sont les membres du

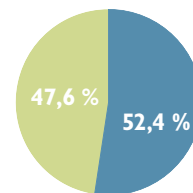
► Qui sont les professionnels du SPPMM depuis

S P P M M ?

la fusion ? Quelle est la proportion de ceux qui travaillent dans les services centraux par rapport aux arrondissements ? Quelles fonctions occupent-ils ? Alain Ruel, registraire du syndicat, a colligé d'intéressantes statistiques qui nous donnent une bonne idée de qui nous sommes. Le SPPMM compte maintenant 1 315 membres dont le profil est fort diversifié. Voici le portrait d'une famille qui s'est pas mal agrandie.

RÉPARTITION SELON LE SEXE

52,4 % hommes
47,6 % femmes

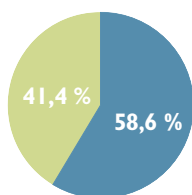


Les femmes constituent près de la moitié de notre effectif. Leur présence n'a cessé de progresser depuis la fondation du syndicat en 1965.

NOMBRE DE MEMBRES

58,6 % anciens membres (professionnels du SPPMM de l'ex-Ville et de la CUM)

41,4 % nouveaux membres (professionnels syndiqués chez les cols blancs et des municipalités de banlieue)

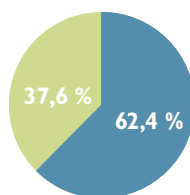


L'effectif du SPPMM est constitué de 1 315 professionnels, dont 710 sont d'anciens membres et 545 proviennent du Syndicat des fonctionnaires municipaux de l'ex-Ville et de la CUM et des ex-municipalités de banlieue.

RÉPARTITION À LA VILLE

62,4 % services centraux
37,6 % arrondissements

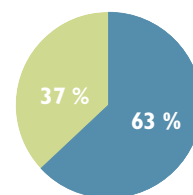
(24,4 % ex-Ville de Montréal et 13,2 % ex-municipalités de banlieue)



La plupart des professionnels travaillent dans les services centraux tandis qu'un peu plus du tiers travaillent dans les arrondissements. Il y a deux fois plus de professionnels dans les arrondissements de l'ex-Ville de Montréal que dans ceux des ex-municipalités de banlieue.

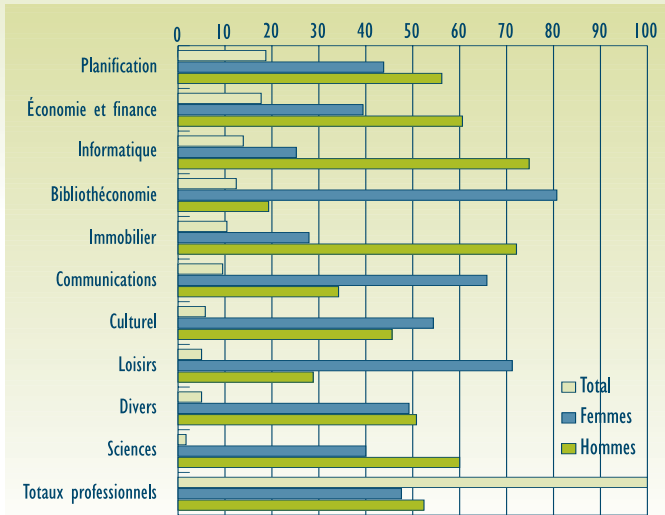
RÉPARTITION SELON LE STATUT

63 % permanents
37 % autres



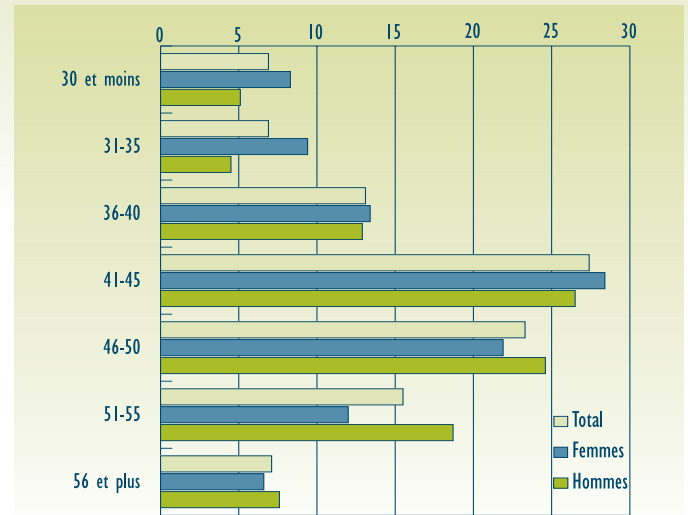
Par ailleurs, 63 % des membres sont permanents tandis qu'un peu plus du tiers ont un statut d'occasionnel, d'auxiliaire ou de provisoire. Les nouvelles dispositions de notre convention collective, particulièrement l'obligation pour l'employeur de pourvoir aux postes vacants dans un délai de 15 mois, faciliteront l'accès à la permanence des professionnels au statut précaire.

RÉPARTITION DES PROFESSIONNELS SELON LE SEXE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

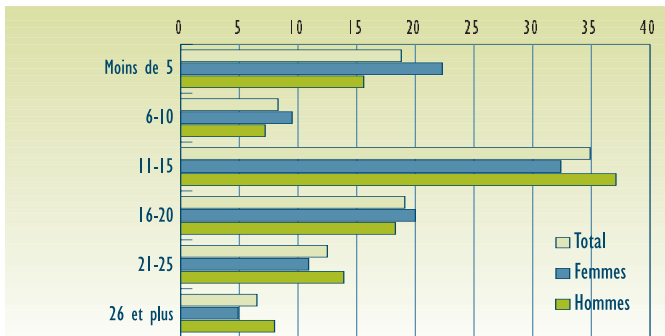


Les secteurs de l'économie et de la finance, de l'informatique, de l'immobilier et des sciences sont fortement occupés par les hommes, tandis que la bibliothéconomie, les communications et les loisirs sont à prédominance féminine. Les études sur l'équité salariale, qui doivent être réalisées d'ici novembre 2005 selon le décret gouvernemental, détermineront si cette concentration d'après le sexe a une incidence sur le salaire.

RÉPARTITION SELON LE SEXE ET L'ÂGE



Comme partout ailleurs dans la société, les professionnels de la Ville de Montréal vieillissent. Près des trois quarts d'entre eux, soit 73,3 %, sont âgés de 41 ans et plus. La répartition selon le sexe révèle une présence féminine de plus en plus importante au fil des ans.



RÉPARTITION SELON LE SEXE ET L'ANCIENNETÉ

La répartition selon l'ancienneté suit la même courbe que celle de l'âge. Plus de la moitié des professionnels, soit 54 %, ont de 11 à 20 ans d'ancienneté. Au cours des 10 prochaines années, 19 % prendront leur retraite. Par ailleurs, nous observons une reprise de l'embauche depuis cinq ans. Encore une fois, les femmes sont plus présentes que dans le passé. ●

Concours
500 \$
Plaisirs assurés

À vous de choisir...

Demandez une soumission au :

1 888 597-3673

et courez la chance de gagner 500 \$ à dépenser chez Canadian Tire !

Pour plus de détails, www.lapersonnelle.com/canadiantire

* À gagner : cinq cartes-cadeaux Canadian Tire de 100 \$ chacune.



laPersonnelle

Assurance de groupe auto et habitation

► **La fin de la saison
des vacances,** du barbecue,

La rentrée :

des festivals, du *push-push* à moustiques, de la lotion solaire (oups ! de l'imperméable, pardon !) et des films cotés _* après le *Téléjournal*, voilà une réalité immuable que notre amour inconsidéré du travail nous permet d'affronter, année après année. Mais quelle faute originelle avons-nous donc commise pour devoir,

sans transition aucune, abdiquer du paysage bucolique de

l'emplacement 43 du camping Sainte-Madeleine, tirer un trait sur l'enlevant championnat de fléchettes

sur pelouse et faire notre deuil des effluves

subtilement capiteuses du T-bone carbonisé

pour se voir précipiter dans l'effervescence hystérique de... LA RENTRÉE ?

Pourquoi faut-il que le vieux principe judéo-chrétien du « on a pris du bon temps, on va payer pour » fasse des siennes annuellement ? Pourquoi diable

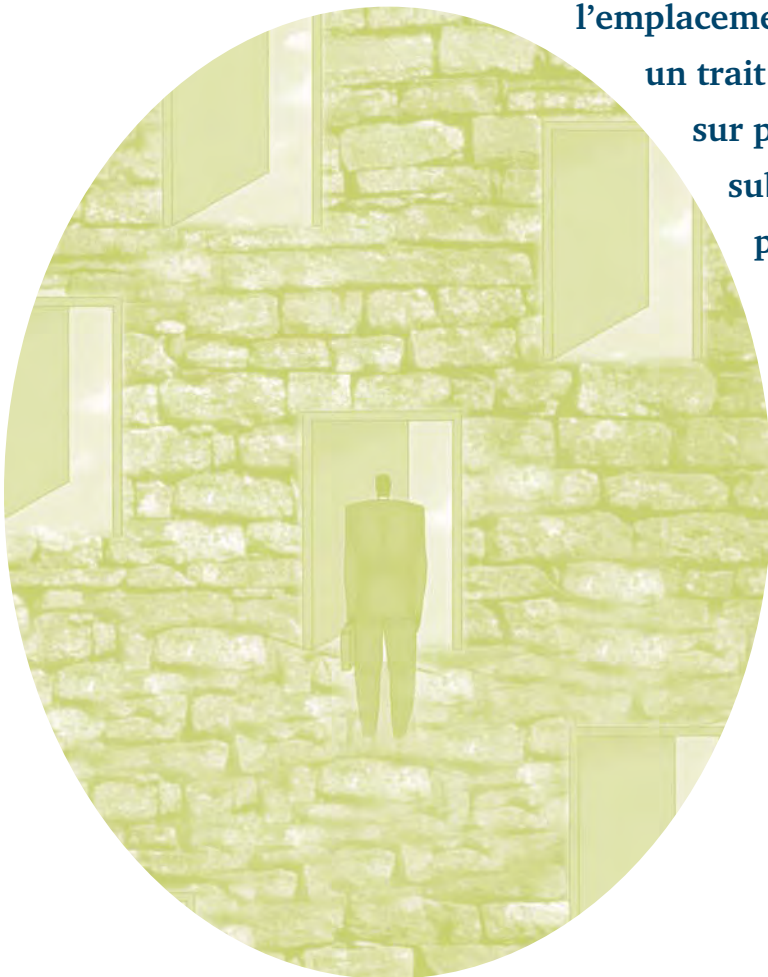
dirait-on qu'un million de carencés du

Prozac se sont ligüés pour métamor-

phoser la fin de l'été en sport extrême ?

C'est que ladite « rentrée » se révèle désormais beaucoup plus vaste et protéiforme que la simple rentrée des classes. Non pas qu'un directeur d'école soit incapable à lui seul de vous transformer en bourrique, que non ! La douce époque où l'on

devait simplement remplir d'une gomme à effacer, d'un crayon HB et de deux cahiers Ilroy un sac d'école fleurant bon le cuir de vache se révèle définitivement révolue. Le problème c'est qu'en matière de « rentrée », le clonage a donné des résultats beaucoup plus



comment s'en sortir ?

probants que les élucubrations raéliennes ! La « rentrée » se conjugue plus que jamais au pluriel, et ses tentacules empoignent pratiquement toutes les facettes d'un banal quotidien nord-américain : rentrée théâtrale, rentrée littéraire, rentrée artistique, nouvelle saison télévisuelle à surveiller sur 82 canaux, dans laquelle il convient d'isoler la rentrée des téléromans dont l'incessant battage publicitaire menace l'intégrité de tout cortex normalement constitué, rentrée parlementaire, rentrée de la tondeuse à gazon et des accessoires de piscine dans la remise, rentrée des Canadiens au camp d'entraînement, rentrée dans la boîte aux lettres des dépliants des activités municipales de loisirs et du Nautilus du quartier, etc. Comme si la planète avait cessé de tourner durant l'été et se prenait soudainement pour une toupie à la deuxième pleine lune du mois d'août.

Chacune de ces foutues « rentrées » appelle une prise de décision immédiate génératrice d'une sévère

anxiété : aurai-je irrémédiablement gaspillé le talent du plus jeune en l'envoyant chez les scouts le samedi matin alors que l'atelier de gouache aurait pu révéler au monde un Picasso ou au minimum le graffiteur qui sommeille déjà en lui ? Mon bagage culturel ne risque-t-il pas l'atrophie si je sélectionne mal mes trois téléromans de la saison ? La LNH décrètera-t-elle un lock-out, et si oui, ne devrais-je pas dès maintenant me fidéliser à un quatrième téléroman ? Pourquoi n'ai-je pas ouvert la lettre de l'école au mois de juin ? Pourquoi mes anciens collègues d'université donnent-ils des conférences aux *Belles Soirées de l'UdeM* pendant que moi je vais refaire à nouveau ma troisième année avec le petit deuxième ?

Dans la foulée de la béatitude et du profond repos cérébral estival, autant de sollicitation et de décisions à prendre nous plongent dans un questionnement existentiel intense et trop subit, auquel se superposent les affres et les tourments

de la rentrée des rentrées : le retour au boulot.

Pour éviter que cette dernière et ultime rentrée ne vous rentre dedans, il importe de vous comparer à ceux dont le retour au travail sera catastrophique et pire que le vôtre. Il est donc recommandé de penser, chaque matin, aux fonctionnaires fédéraux du ministère des Transports ayant appris que Jean Lapierre sera « leur » ministre en titre. Cette simple perspective devrait vous faire voir en rose la rentrée municipale post-référendaire. Inversement, ce n'est vraiment pas le moment d'imaginer le bonheur de reprendre le collier que ressentiront les

employés des postes canadiennes dans une zone désormais exempte d'André Ouellet, ni d'envier la jubilation et l'empresement au travail que manifesteront les salariés du Conseil privé à Ottawa, maintenant que Denis Coderre est redevenu un simple député d'arrière-ban. De toute façon, les fonctionnaires municipaux de l'île de Montréal sont les plus vernis, car s'offre à eux la rentrée la plus exaltante : florilège de nouvelles anciennes villes, comité de transition, conseil d'agglomération au mandat clair et au fonctionnement harmonieux... Diantre ! tout cela donne le goût d'écourter ses vacances ! ●

MP PHOTO

UNE EXPÉRIENCE ENRICHISSANTE

L'action syndicale vous intéresse ? Le syndicat est à la recherche de professionnels dynamiques afin de pourvoir aux postes vacants de représentant de section. Notre appel du début de l'été est resté sans réponses à l'exception de la Section 9, Développement social et communautaire. Nous félicitons Guy Lacroix et Caleb Tombar Djemeequilla d'avoir posé leur candidature. Des élections se tiendront à l'automne.

N'hésitez pas à communiquer avec Madeleine Grégoire au 845-9646 pour postuler dans les sections suivantes :

Section 1 : Secrétariat général (moins le Greffe)

Section 4 : Développement économique et urbain et Habitation

Section 20 : Centre-Nord

Section 22 : Centre-Ouest

Section 24 : Ouest

BIENTÔT EN FORMAT DE POCHE

Le vice-président – Relations de travail du syndicat, Alain Ruel, achève les dernières corrections et la mise en page de notre nouvelle convention collective avant de la faire imprimer. Chaque membre du syndicat en recevra une copie en format de poche au cours de l'automne.

À L'AGENDA

Soyez présents à l'assemblée annuelle des caisses de retraite où seront choisis les représentants, votants et non-votants. L'assemblée des professionnels de la CUM se tiendra le 20 septembre au centre Saint-Pierre à 17 h. Celle des professionnels de l'ex-Ville aura lieu le 5 octobre, à la même heure et au même endroit.

LA NOUVELLE POLITIQUE DE SOLIDARITÉ ADOPTÉE

Le comité exécutif a adopté sa nouvelle politique de dons en avril dernier. Comme par le passé, le syndicat soutiendra une ou des causes conformes à ses valeurs et à ses intérêts afin de marquer son engagement dans la communauté. La contribution financière représentera 1 % des revenus annuels du syndicat sous réserve des montants disponibles.

La majeure partie de la contribution se fera sous forme de dons à un ou deux organismes montréalais. Une portion du fonds sera destinée au soutien d'événements ponctuels. Un volet bénévolat a été ajouté au programme.

Le syndicat n'a pas encore choisi les organismes qu'il soutiendra. Les demandes présentées par les organismes seront évaluées à l'automne. La mise à jour de la politique et l'évaluation des demandes sont sous la responsabilité d'Azad Temisjian, de Marc Demers et de Francyne Lord. Le bureau de direction entérinera les choix du comité.

CONNAISSEZ-VOUS L'AFPMM ?

L'Association des fonctionnaires professionnels du Montréal métropolitain est un regroupement de professionnels et de cadres municipaux qui organise des activités sociales, culturelles et sportives. Parties d'huîtres, vins et fromages, visites de musées, théâtre, visites d'entreprises, visites touristiques et tournois de golf ou de quilles sont au nombre des activités. Ça vous intéresse ? Communiquez avec Denis Brault, trésorier de l'association et membre du syndicat, au 868-4999. ●



Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal

Rédactrice en chef

Carole Paquin

Collaborateurs

Jacques Boivin

Marc Demers

Louis Alain Ferron

Gisèle Jolin

Alain Ruel

Révision linguistique

Marielle Delorme

Graphisme

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 (Qc) H2Y 1H1

Téléphone : 845-9646

Télécopieur : 844-3585

Adresse électronique :

sppmm@sppmm.org

Site Internet : www.sppmm.org

COMITÉ EXÉCUTIF

Présidente

Gisèle Jolin

Secrétaire

Madeleine Grégoire

Trésorier

Marc Demers

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