

## sommaire

2 • 3

### Ce que les membres en pensent

- *Élections municipales de novembre*  
Les services à la population au premier rang, svp

4 • 5 • 6

### Dossier

- Les PPP menacent les fondements de la fonction publique québécoise

7

### Le SPPMM en action

- Qu'arrivera-t-il des recommandations de la Commission de la fonction publique sur le processus de dotation ?

8 • 9

### Le SPPMM en action

- Les syndicats doivent s'adapter aux mutations dans les milieux de travail

10 • 11

### Zumeurs

- « On vous a-tu répondu ? » ou Quelques questions choisies à poser aux candidats aux prochaines élections municipales montréalaises

12

### Nouvelles express

## Place aux valeurs humaines fondamentales

Gisèle Jolin, présidente

Nous concédons que le contexte montréalais des fusions et *défusions* aurait été difficile pour n'importe quelle administration. Mais, il faut le dire, la Ville de Montréal a été le théâtre de luttes de pouvoir et d'une désorganisation sans précédent, au cours des quatre dernières années. Il est temps de retrouver un peu de stabilité. La reconstitution des municipalités, en janvier 2006, entraînera une dernière (?) réorganisation. À ce propos, voici ce que nous jugeons prioritaire en matière de gestion interne.

Tout d'abord, poser un diagnostic sérieux et trouver une solution organisationnelle adéquate. Les restructurations continues et apparemment improvisées que nous avons vécues ont été un désastre. De plus, si la décentralisation a été poussée trop loin et qu'elle est inopérante, il faut songer à un retour du balancier.

Les services centraux et les arrondissements doivent se coordonner et travailler ensemble. Si l'on veut développer une solidarité institutionnelle et un sentiment d'appartenance à cette nouvelle Ville, il faut combattre les rivalités, apprendre à partager et à s'entraider entre les arrondissements et les services centraux. C'est ce qui fait une Ville forte, non le contraire.

La décentralisation, telle qu'elle est dessinée actuellement, a eu un impact néfaste sur les relations de travail. Des rajustements sont nécessaires. Les représentants patronaux au Service du capital humain doivent avoir l'appui de leurs commettants, ils doivent avoir une responsabilité réelle. Nous avons signé une convention collective négociée de bonne foi, mais nous devons constamment nous

battre pour qu'elle soit appliquée. D'un service ou d'un arrondissement à l'autre, chacun l'interprète à sa manière. Jamais les griefs n'ont été aussi nombreux.

Une meilleure synergie doit aussi être envisagée avec le personnel. Au nombre d'employés à la Ville, comment se fait-il que les postes de direction soient systématiquement recrutés à l'externe ? Doit-on conclure que tout ce qui vient de l'externe est jugé supérieur aux ressources internes ?

Et comment se fait-il qu'autant de contrats soient donnés à des sous-traitants ? Dans plusieurs secteurs, il y a un manque de ressources chronique. Il est normal de recourir à des consultants pour des mandats spécifiques et non récurrents. Pour le reste, la Ville doit embaucher des ressources permanentes qui coûtent beaucoup moins cher. C'est cela une saine gestion.

Par ailleurs, le malaise a atteint des sommets en ce qui a trait à la gestion des personnes. Au syndicat, les demandes se sont multipliées pour résoudre les problèmes les plus divers : épuisement professionnel, conflits interpersonnels découlant d'une organisation du travail boiteuse, occasionnels non informés de leurs conditions de travail réelles au moment de l'embauche, retrait de l'horaire flexible à une aidante naturelle et bien d'autres travers bureaucratiques bêtes et méchants.

Comme la plupart des grandes entreprises, la Ville déclare que les personnes sont ses ressources les plus précieuses. Ceci doit être autre chose qu'une formule creuse. Nous espérons que la prochaine administration saura instaurer une gestion qui laisse plus de place aux valeurs humaines fondamentales. ●

# Les services à la population

## au 1<sup>er</sup> RANG, SVP

Débat animé par Richard Arteau, secrétaire du SPPMM  
Propos recueillis par Carole Paquin, conseillère en communication

**Prenant un peu d'avance sur les élections de novembre, Profil a invité les professionnels à nous parler des principaux enjeux que doit affronter la Ville de Montréal à l'heure des défusions. Nous leur avons demandé de faire le bilan des trois dernières années et de définir leurs attentes par rapport à la prochaine administration. La commande est énorme : il faut reconstruire, redonner du sens à une ville qui n'en a plus.**

### CONFUSION DE GENRES

- « Nos rapports avec le politique sont difficiles, de fait, ils n'ont jamais été aussi mauvais depuis que l'administration Tremblay est en poste. Ce sont des rapports de commandants à exécutants. Il y a de l'incompréhension quant au rôle de chacun. Pour cette administration, le politique c'est le quoi et l'administratif, le comment. »
- « Nous sommes là pour leur donner de l'expertise, mais les élus en veulent-ils ? »

- « Le climat est détestable. C'est comme si on avait dit au personnel politique : *ne vous en faites pas, il y a toute une brochette de professionnels qui vont travailler pour vous.* Nous ressentons un manque de respect pour ce que nous sommes et ce que nous faisons. »
- « Il n'y a pas d'échanges ni d'arrimage entre le politique et l'administratif. »
- « Il devrait y avoir des échanges pour nous donner une vision et une action commune. »
- « On lance des commandes à gauche et à droite. On ne sait pas où on s'en va, il n'y a pas de priorité. »
- « Par ses restructurations administratives incessantes, cette administration compromet sérieusement le fonctionnement des services à la population. Elle démontre par l'absurde que le secteur public est incompetent et inefficace, ce qui finira par justifier la privatisation et le recours aux partenariats public-privé. »
- « Il y a effectivement un risque accru de privatisation si la fonction publique ne réussit pas à s'organiser et à devenir efficace. »
- « D'ailleurs, deux arrondissements de banlieue ont lancé un appel d'offres pour la gestion de l'eau. »
- « Cette administration est entrée en poste avec plus de personnel politique qu'aucune autre administration, et elle sollicite l'administratif comme jamais. Auparavant, nous fournissions le contenu,

- maintenant nous sommes sollicités pour tout et rien. On rédige des allocutions simplement pour mousser la visibilité des élus. C'est comme si le politique voulait assujettir l'administratif sans bâtir de vision commune. »
- « Les attachés politique ne connaissent pas les contenus municipaux aussi bien que les professionnels, de sorte qu'ils ne sont pas toujours en mesure de conseiller les élus. »
- « Dans mon arrondissement, les élus venaient dans nos bureaux nous donner des mandats directement. Nous nous sommes plaints, et maintenant les élus passent toujours par les directeurs. Ce sont eux qui doivent nous donner les mandats, et il faut voir à ce que les choses se passent ainsi. »
- « Les élus veulent des effets à court terme. Cependant, ce sont des projets à moyen et à long terme qui permettent d'améliorer la qualité de vie des citoyens. Par exemple, lutter contre la discrimination et les gangs de rue. »
- « Il n'y a pas de volonté politique de prendre en compte la diversité ethnoculturelle de Montréal. Dans mon service, nous avons assisté à une réduction des budgets et des ressources, puis en période d'élection, cela redevient prioritaire. »
- « Les élus ne pensent qu'en fonction des votes, donc à des projets à court terme. Par exemple, l'aménagement d'un parc leur donne de la visibilité. »

### ET EN ARRONDISSEMENT ?

- « On a décentralisé trop vite. Il y a encore beaucoup à faire pour que les arrondissements soient au même diapason, et la pierre angulaire pour y parvenir, c'est le dialogue entre le politique et l'administratif. »
- « La décentralisation et la concentration du pouvoir en arrondissement ont entraîné un immense fouillis. »
- « Il y a un manque de coordination et de communication interservices encore plus criant depuis la création des arrondissements. Ma fonction est complètement décentralisée en arrondissement, ce qui a causé une perte de *feeling* et de savoir-faire. Il faudrait nous donner des moyens de communiquer avec les services centraux parce qu'ils ont une expertise de pointe qui n'existe pas en arrondissement. »
- « L'infrastructure et la masse critique d'expertise que nous avions auparavant ont été démantelées du jour au lendemain. On a créé une nouvelle pyramide avec du personnel politique. Ces gens n'ont pas été élus, mais ils se sont approprié quelque chose et ils

- n'ont pas de respect pour l'appareil administratif. »
- « Avec la façon dont les fusions et les *défusions* ont été menées, on a cassé les réseaux existants. Il n'y a plus de lien entre les unités administratives. »
- « Il n'y a pas de langage commun. Les mots veulent dire des choses différentes d'un arrondissement ou d'un service à un autre. »
- « Si on n'avait pas *défusionné*, cela n'aurait peut-être pas été si mal. Les relations interarrondissements commençaient à s'installer. Maintenant, on repart à zéro et on ne sait pas où on s'en va. »
- « Nous avons vécu trois années de jeux de cession et de concession, de course au pouvoir où chacun des élus tente de se tailler une place. Trois années de jeux de coulisses qui ont donné lieu à une ingérence politique sans précédent, à un point tel, que des membres du personnel politique ont été mutés au côté administratif pour mieux le contrôler. Dans un tel contexte, les services à la population ont été relégués au deuxième rang. »

### CHACUN DOIT PRENDRE SON RÔLE

- « Dans mon service, nous avons perdu énormément d'outils de travail. Il faut se redonner ces outils pour être efficaces et rendre les services à la population. »
- « On a cassé les réseaux et disloqué l'organisation. Nous sommes sûrement la seule grande organisation à ne pas doter le personnel d'outils d'entreprise. La dotation est complètement décentralisée, ce qui n'a pas de sens. Il faut arrêter ce mouvement de dislocation et resserrer les rangs. »
- « Il faut recomposer l'organisation et cesser d'aller dans toutes les directions en réorganisant tous les six mois. »
- « Le virage qui doit être pris est celui de l'arrimage et de l'écoute entre les services et les arrondissements, car maintenant notre structure politique est décentralisée au maximum en vertu de la législation. Aux élections, nous voterons pour le maire de Montréal et le maire d'arrondissement. Les services centraux doivent donc être à l'écoute des arrondissements et leur donner le soutien conseil nécessaire pour que ces derniers atteignent leurs objectifs. Désormais, ce sont les arrondissements qui sont maîtres d'œuvre. »
- « Dans une organisation comme la Ville, le capital humain est la ressource la plus importante et la confiance à l'endroit de l'organisation est fondamentale. Or, la loi 9 a brisé cette confiance. »
- « Il faut revendiquer la reconnaissance de l'expertise professionnelle et reconstituer les outils de travail. L'organisation doit être stabilisée et la communication, améliorée. De plus, il doit y avoir de la flexibilité dans les échanges. Il faut rebâtir les réseaux d'expertise par des collaborations étroites entre les arrondissements et entre ceux-ci et les services centraux. »
- « L'appareil municipal s'est beaucoup détérioré depuis trois ans. L'administration doit se remettre au service des citoyens et non du politique. Chacun doit reprendre son rôle. Il faut mettre fin à la confusion des genres. »



► **Depuis son élection, le gouvernement Charest projette de réduire la taille de la fonction publique et de mettre en place des partenariats entre les secteurs public et privé (PPP). C'est ainsi qu'en décembre dernier, la Loi sur l'agence des partenariats public-privé du Québec était adoptée pour faciliter la cession d'activités gouvernementales. Cette situation inquiète grandement le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec. L'objectif du gouvernement est soi-disant d'accroître la performance de l'État, mais selon le SPGQ, la multiplication des PPP ne peut conduire qu'à un appauvrissement de l'expertise publique. De plus, la Loi sur la fonction publique devra nécessairement être modifiée, notamment en ce qui a trait à la sécurité d'emploi<sup>1</sup>.**

Carole Paquin, conseillère en communication

# Les PPP menacent les fondements de la fonction publique québécoise

**P**our ceux qui en font la promotion, les PPP représentent un compromis entre l'État providence et la privatisation intégrale. Cette formule permet à un gouvernement de faire appel à l'initiative privée pour le financement, la conception, la construction l'exploitation, la maintenance ou la fourniture de services publics. La coopération repose sur un contrat de longue durée et sur le principe de la répartition des coûts et de la gestion des risques.

Au Québec, les principaux secteurs dans le collimateur sont l'éducation, la santé, les infrastructures routières et

<sup>1</sup> Ce texte est librement inspiré des documents du SPGQ sur les partenariats public-privé.

les municipalités ainsi que les équipements culturels. Les projets pourraient toutefois toucher l'ensemble des services publics.

## UN ÉTAT PLUS PERFORMANT?

À la lumière des diverses expériences de PPP au Canada et ailleurs dans le monde, on se demande comment ces partenariats peuvent améliorer les services à la population, compte tenu du parti pris du secteur privé pour le profit plutôt que pour le bien commun.

De nombreuses critiques à la fois théoriques et pratiques leur sont d'ailleurs adressées en tant qu'instruments privilégiés de reconfiguration de l'État. Ainsi, l'aspect concurrentiel des appels d'offres est toujours limité et imparfait. Par ailleurs, il n'a pas encore été démontré que l'entreprise privée est plus performante que le secteur public.

Les premières tentatives faites par le gouvernement Charest ont suscité controverse et questionnements, notamment le projet de l'Autoroute 25 et celui de la construction d'une prison en Montérégie. Par contre, le projet de construction de la salle de l'OSM en PPP est toujours dans le collimateur.

Ce projet présente un défi d'intégration et d'harmonisation architecturale difficile à relever, car il doit s'insérer dans le complexe culturel de la Place des Arts. Il doit donc être planifié non seulement en fonction du coût des travaux, mais également en fonction de paramètres architecturaux et urbanistiques. Ainsi, en Grande-Bretagne, pionnière des PPP, diverses mesures ont dû être mises en place afin d'assurer la qualité de ce type de projet. Les premiers ayant été désastreux.

Et ailleurs au Canada, les expériences sont loin d'être concluantes<sup>2</sup>. En Nouvelle-Écosse, le projet de construire 30 écoles en partenariat a été un échec et a suscité de sérieux problèmes. À titre d'exemple, un an après la découverte d'arsenic dans l'eau de l'école, les élèves et le personnel buvaient toujours de l'eau embouteillée, car les propriétaires privés et la commission scolaire s'obstinaient à savoir qui devait régler le problème.

Même chose avec la gestion de l'Autoroute 407 cédée au consortium Highway ETR par le gouvernement ontarien. Depuis la cession, les tarifs ont augmenté de 200 % et les poursuites se multiplient entre le gouvernement et le consortium.

<sup>2</sup> Les exemples sont tirés du mémoire de la CSQ présenté aux audiences publiques sur le projet de loi 61, Loi sur les partenariats public-privé du Québec.

## LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE BIENTÔT MODIFIÉE?

Les professionnels du gouvernement du Québec sont en négociation pour le renouvellement de leur convention collective, et les demandes patronales vont dans le sens d'un assouplissement législatif en matière de relations de travail. L'employeur veut retirer aux professionnels leur droit de refus en cas de cession d'employés et pouvoir les déplacer à l'extérieur de la fonction publique en cas de mise en disponibilité.

Concrètement, cela signifie que les professionnels pourraient être mutés dans un organisme parapublic, une municipalité, un organisme à but non lucratif ou un partenariat public-privé de façon unilatérale. Par la suite, leur réintégration dans la fonction publique serait presque impossible. Cette demande patronale frappe de plein fouet la sécurité d'emploi, élément capital des conditions de travail des employés de la fonction publique.

Une seule compagnie vous offre une assurance de groupe auto et habitation aussi personnelle



En tant que membre du **Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal**, DEMANDEZ UNE SOUMISSION AUTO EN LIGNE en tout temps à



**www.lapersonnelle.com/sppmm** ou appelez dès maintenant pour UNE SOUMISSION et vous serez automatiquement inscrit au concours *Plaisirs assurés pour l'année!*

**1 888 GROUPES**  
4 7 6 8 7 3 7



Cependant, le gouvernement ne peut aller de l'avant sans modifier la Loi sur la fonction publique qui garantit la sécurité d'emploi aux employés de l'État. En vertu des dispositions de cette loi, les employés peuvent refuser d'être mutés à l'occasion d'une cession d'activités à l'extérieur de la fonction publique. L'employeur a l'obligation de les replacer à l'intérieur de la fonction publique.

La préservation de la Loi sur la fonction publique est donc un enjeu prioritaire pour le SPGQ et pour les autres groupes d'employés du gouvernement du Québec. Rappelons que cette loi, adoptée en 1965, assure que l'embauche est exempte de favoritisme et d'arbitraire dans la fonction publique et garantit l'indépendance des employés à l'égard du pouvoir politique par l'instauration de la sécurité d'emploi.

Au printemps, le SPGQ tenait un forum sous le thème «Sauvegardons la Loi sur la fonction publique», afin de sensibiliser ses membres et la communauté à la nécessité de préserver une fonction publique à l'abri du favoritisme et du népotisme.

#### ET MONTRÉAL?

Il va de soi que les changements anticipés dans l'État québécois pourraient avoir un effet domino sur les municipalités. Le gouvernement du Québec n'est pas le seul à lorgner du côté du privé. Les municipalités le font aussi, depuis plusieurs années, peu importe que les projets portent le nom de PPP, d'impartition ou de sous-traitance.

Montréal n'échappe pas à ce raz-de-marée. Rappelons-nous qu'au début de son mandat, Pierre Bourque songeait à privatiser plusieurs services municipaux, notamment la Division de la construction et la gestion de l'eau. Devant la levée de boucliers suscitée par la privatisation pure et dure, la Ville agit maintenant de façon moins apparente en augmentant la sous-traitance.

Il est vrai que les fonctions publiques doivent pouvoir offrir les meilleurs services au meilleur coût, mais avant de songer à céder les services publics à l'entreprise privée, plusieurs autres avenues sont à explorer. La compétence et le savoir-faire bâtis au fil des ans par la fonction publique ne peuvent être remplacés par des PPP ou quelque autre formule de privatisation sans conduire à un appauvrissement de l'État.

Voilà pourquoi le SPGQ oppose l'expertise des professionnels qu'il représente au parti pris gouvernemental pour le privé. Le SPGQ affirme haut et fort que les professionnels sont les mieux placés pour concevoir, planifier et donner des services publics de qualité. ●

#### QUELQUES RÉFÉRENCES UTILES

- ➔ Québec, *Moderniser l'État. Pour des services de qualité aux citoyens*. Plan de modernisation 2004-2007, mai 2004.
- ➔ Québec, *Loi sur l'Agence des partenariats public-privé du Québec*.
- ➔ Québec, *Loi sur la fonction publique*.
- ➔ www.ipp.org (Institut pour le partenariat public-privé)
- ➔ www.spgq.qc.ca (Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec)
- ➔ Vidéo réalisée par le SPGQ qui trace un portrait historique de la Loi sur la fonction publique et rappelle son importance pour la population québécoise. On peut visionner la vidéo sur le site du SPGQ.
- ➔ *Partenariat public-privé ou promotion du patrimoine public?* Mémoire de la CSQ présenté aux audiences publiques sur le projet de loi 61, Loi sur l'Agence des partenariats public-privé du Québec.

#### 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

#### MP Photo

## Le SPPMM en action

Carole Paquin, conseillère en communication

### Qu'advient-il



## DES RECOMMANDATIONS de la Commission de la fonction publique sur le processus de dotation?

Voici les principales observations de la CFP :

➔ Au printemps dernier, la Commission de la fonction publique de Montréal déposait son premier rapport sur les règles de dotation adoptées en juin 2004 par le comité exécutif. La démarche de la CFP avait pour objectif de vérifier le caractère impartial et équitable du processus de dotation. Conclusion : les règles actuelles ne garantissent pas que les décisions en matière de dotation sont fondées sur les valeurs d'impartialité, d'équité, de transparence et de compétence.

Le rapport de la CFP est rigoureux et constructif. Chaque règle a été analysée en identifiant les faiblesses et les incidences qu'elles comportent, et des correctifs sont proposés. La démarche vise à ce que les règles de dotation soient complètes, claires et exemptes de biais systémiques.

Cependant, on ne sait toujours pas ce qu'il adviendra des recommandations de la CFP. Le conseil de ville a remis le dossier au Service du capital humain sans lui donner de mandat ni d'échéancier à cet égard. Il est donc à espérer que le rapport sera pris au sérieux et qu'il sera traité en priorité. Le processus de dotation comporte bien des ratés, et un rajustement s'impose.

1 Des expressions clés laissent place à des interprétations qui peuvent engendrer de la partialité et de l'iniquité. À titre d'exemples, la Ville aurait avantage à définir les expressions telles que processus de dotation et processus d'évaluation; exigences de base, qualifications, qualités recherchées et compétences; profil de poste et profil d'emploi; candidats de l'interne.

2 Les valeurs sont liées spécifiquement à certaines règles ce qui peut laisser croire qu'elles ne sont pas applicables à l'ensemble des étapes du processus de dotation. La résolution gagnerait en clarté si les valeurs étaient présentées distinctement des règles de dotation.

3 Les valeurs sur lesquelles reposent les règles de dotation n'ont pas été définies faisant en sorte que des interprétations sont possibles sur le sens et la portée qu'on peut leur donner. La Ville aurait avantage à les définir.

4 Certaines étapes clés du processus de dotation n'ont pas été couvertes par

des règles pouvant ainsi laisser place à des pratiques de dotation différentes. Il est recommandé de prévoir les règles à chacune des étapes, notamment les conditions d'administration des outils d'évaluation, la correction des outils d'évaluation, la transmission des résultats, le traitement des exemptions, etc.

5 La résolution n'identifie pas d'unité administrative responsable de rendre compte de l'application et du respect des règles de dotation. Il est suggéré de mettre en place une unité administrative pour veiller et rendre compte de l'application des règles de dotation.

6 La résolution ne précise pas le champ d'application des règles de dotation. Cette imprécision peut faire en sorte qu'elles sont interprétées comme n'étant pas applicables à un arrondissement ou à un service particulier, à une ou plusieurs ou plusieurs catégories d'employés, etc. Il est donc recommandé de clarifier la portée. ●

Tout comme la CFP, le SPPMM estime qu'un rajustement d'importance s'impose en matière de dotation. De nombreuses irrégularités ont effectivement été constatées lors de la dotation des postes professionnels. Cet été, le syndicat a envoyé une note de service aux gestionnaires de ressources humaines pour leur rappeler les étapes incontournables du processus de dotation en vertu de notre convention collective.

Richard Arteau, secrétaire du SPPMM

# LES SYNDICATS doivent s'adapter aux mutations dans les milieux de travail

➤ Le 16 juin dernier, le Conseil québécois des professionnelles, professionnels et cadres (CQPC)<sup>1</sup> invitait un conférencier, M. Gregor Murray, professeur à l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal et directeur du Groupe de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail. Le thème de la conférence : le nécessaire renouvellement des organisations et des pratiques syndicales dans un monde du travail en mutation. Merci pour ce rappel amical des principes de Realpolitik!

<sup>1</sup>Le CQPC est un regroupement de syndicats de professionnels et de cadres indépendants dont le SPPMM fait partie.

## «L'UNION FAIT LA FORCE» OU «LES UNIONS K'OS' ÇA DONNE?»

Depuis le début des années 1980, la mondialisation accélérée des marchés et les innovations technologiques ont transformé les structures économiques et l'organisation du travail à l'échelle planétaire. Fragmentation du marché du travail (précarité, flexibilité), délocalisation des activités économiques, de la conception à la gestion, en passant par la production, et recours intensif à la sous-traitance sont les réalités avec lesquelles les organisations syndicales doivent composer.

Mobilisés par les impératifs de préservation des acquis, l'érosion de leur membership traditionnel et la recherche de nouveaux équilibres dans les rapports de force avec les employeurs, les syndicats doivent s'adapter à ces changements.

De façon générale, les syndicats sont confrontés à plusieurs phénomènes qui les touchent durement. Ces problèmes sont l'apanage de toutes les organisations syndicales et ne limitent pas aux syndicats de professionnels :

- Faiblesse de l'engagement des membres dans l'organisation syndicale et de la mobilisation; difficulté à concilier l'engagement syndical et la carrière professionnelle.
- Les employés à statut précaire en nombre croissant n'apprécient pas toutes les revendications syndicales puisqu'ils se sentent moins protégés ou concernés; crainte de l'engagement syndical liée à la précarité.
- Difficulté à obtenir une écoute de la part de l'employeur : absence de l'employeur dans les négociations collectives (recours à l'arbitrage), désintérêt de l'employeur dans la mise en œuvre des conventions ou l'application des dispositions à géométrie variable (temps de travail, heures supplémentaires).
- Transformations qualitatives du rôle et des responsabilités des salariés dans les organisations; changements organisationnels continus et tout le stress qui s'ensuit; conflits avec des patrons qui sont aussi en position de précarité ou d'insécurité.
- Les membres confondent le rôle que doit jouer un syndicat : celui d'une entreprise de services ou celui d'un organisme qui défend les intérêts collectifs des membres.

## SUSCITER L'ENGAGEMENT CHEZ LES MEMBRES

Dans un tel contexte, il est impératif pour une organisation syndicale de passer à un « discours de capacité », en mobilisant les membres autour de projets communs,

## La conciliation de la diversité des intérêts et la cohésion interne sont les piliers d'une organisation syndicale forte.

inclusifs. Il faut comprendre et saisir les transformations qui se produisent dans les organisations. Il faut (re)construire le pouvoir à partir d'une victoire ou d'une consolidation d'acquis.

Le nouveau modèle d'organisation du travail fait appel au savoir, à la polyvalence et à la flexibilité des employés. Les professionnels sont en bonne position pour tirer avantage de ces exigences qui nécessitent de leur part plus d'activités de supervision, d'autorégulation et d'autonomie. Les professionnels peuvent plus facilement se tailler une place dans cet univers nouveau et complexe. Ils doivent faire appel à d'autres talents et compétences.

Les syndicats doivent accompagner leurs membres dans ces processus de mutation, se faire les porte-parole de leurs aspirations et aller chercher, notamment auprès de l'employeur, les outils nécessaires pour leur permettre de s'adapter au changement en mettant en valeur le développement de l'expertise (programme de formation...).

L'action syndicale auprès des membres et la formation des représentants de section sont ici d'une importance capitale. Il importe pour un syndicat de bien connaître les aspirations de ses membres, de renouveler le leadership et de cultiver une identité collective par la promotion et la mise en œuvre d'un projet commun, fondé sur des valeurs essentielles, qui inclut toutes les catégories de membres (permanents ou précaires). La conciliation de la diversité des intérêts et la **cohésion interne** sont les piliers d'une organisation syndicale forte.

Mettre en place des réseaux de contacts, échanger de l'information et cultiver des solidarités externes (inter-syndicales, communautaires, nationales, voire internationales) constituent un autre fondement pour une action syndicale forte et influente. Malgré la taille généralement réduite des syndicats indépendants de professionnels, un effort particulier doit être consenti à cet effet pour éviter l'isolement. ●

# « On vous a tu répond? »

ou

## Quelques questions choisies à poser aux candidats aux prochaines élections municipales montréalaises

### ► Parlons franchement !

Personne, alors là absolument personne, ne souhaite être représenté sur la scène politique municipale par un semi-invertébré au regard torve, au teint scrofuleux et au QI à peine assez élaboré pour nouer

avec succès une ceinture en Velcro. Ce souhait légitime est le propre de tout honnête citoyen qui paie des taxes, certes, mais encore plus de tout professionnel au service de la Ville de Montréal, car non seulement les élus nous représentent, mais ce sont aussi nos patrons ! Par conséquent, il va de soi que les membres du SPPMM entretiennent l'espoir, pour ne pas dire le fantasme, que les élus montréalais soient le « top du top », des êtres férus de connaissances, pétris d'expérience et de sagesse, posant un œil de lynx sur notre devenir urbain tout à sachant gérer le compost au quotidien.

**M**ais, mais, mais... comment diantre sélectionner les meilleurs à la faveur d'une élection ? D'autant plus que la prochaine nous rajoute une nouvelle tranche d'élus dans un sandwich déjà fort bien garni. Quel mécanisme obscur, quel outil de mesure, quel thermomètre au mercure permettraient de déterminer l' élu

parmi les appelés qui saura métamorphoser votre arrondissement en Eldorado, en Las Vegas, en camping Sainte-Madeleine ou au minimum en future ville *défusionnaire* ?

Bien, il n'est pas dit que quelques simples questions de culture générale bien ciselées, formulées à la sauvette au cours d'un souper « spaguette » ou d'une épiluchette, ne permettraient pas de vous

procurer un profilage exhaustif des assoiffés de pouvoir de votre quartier. Profitons donc de la prochaine campagne électorale pour poser les vraies questions, pour valider l'honnêteté et la connaissance du fonctionnement de la Ville, qualités essentielles pour diriger Montréal et lui administrer autre chose que les derniers sacrements !

**Mise en garde :** avant de cuisiner à fond le souriant quémandeur de votes debout sur votre palier en train d'essayer de vous fourguer un dépliant enjôleur, assurez-vous que vous ne faites pas face à un agent immobilier, à un témoin de Jéhovah, à un scout boutonneux vendant des calendriers ou à un livreur de pizza. Il est vrai que leurs similitudes avec le conseiller municipal en devenir peuvent parfois être confondantes, mais il serait dommage d'éconduire prématurément de votre balcon ce qui ne semblait pas être un candidat avant de l'avoir criblé de questions dans les catégories suivantes.

#### ÉCOLOGIE

Lorsque la Ville dit être préoccupée par le réchauffement de la planète, est-ce parce que son actuaire des régimes de retraite a calculé que la Ville économiserait de l'argent si les retraités mouraient de la chaleur sept ans plus tôt ?

#### SPORT

Si le maire Tremblay veut absolument que Montréal obtienne à nouveau les Jeux olympiques, croyez-vous être capable de le convaincre d'emprunter le Stade olympique de Rimouski ?

#### MATHÉMATIQUES

J'ai suivi les travaux de la commission Gomery, et un détail demeure nébuleux. D'après vous, combien de billets de 100 \$ peut-on placer dans une enveloppe brune de 8 1/2 sur 11 moyennement coussinée par un bidule à *bubulles* qui pètent sous les doigts ?

#### ALGÈBRE

Êtes-vous capable, sans rire, de me chiffrer les économies découlant des fusions municipales et de m'en expliquer la source ?

#### COMMERCE

Selon vous, combien coûte une dérogation mineure au règlement de zonage dans un arrondissement quelconque, au hasard, disons... à Saint-Laurent ?

#### CLIMATOLOGIE

Si l'administration municipale a jugé nécessaire d'instaurer un « comité du gel » pour équilibrer son budget en pleine période de croissance économique, de construction record, de rentrées fiscales jamais vues, comment diable nommeriez-vous ce comité en période de récession, de hausse des taux d'intérêt et de pertes de revenus ?

#### SORTIES

Entre nous deux, je suis missionnaire immobilier et j'aimerais acheter un HLM municipal pour le « convertir ». Si je vous aide à faire sortir le vote, allez-vous m'aider à faire sortir les locataires ?

#### CHIMIE

Que pensez-vous de la chimie d'équipe et de la performance du CH ? Après que le candidat se soit mis dedans jusqu'aux oreilles, vous lui dites que vous lui parlez du Service du capital humain (CH).

#### SCIENCE FICTION

En 1999, on était 27 municipalités et la CUM et on trouvait que c'était trop. Aujourd'hui, on est 27 arrondissements, une ville centrale et une communauté métropolitaine, plus bientôt 16 villes, on ne sait plus combien d'arrondissements, un conseil d'agglomération, puis encore une communauté métropolitaine. Quand est-ce que vous allez régler le maudit bogue de l'an 2000 ?

#### CARTOMANCIE

Le 1<sup>er</sup> janvier 2006, de combien de cartes de bibliothèque distinctes aurai-je besoin pour avoir accès à toutes les bibliothèques de l'île ?

#### LOGIQUE

Pour quelle maudite raison n'ai-je plus le droit de tuer une fourmi avec du Raid, dans ma cour, alors que les autobus de la STM laissent leur moteur tourner lorsqu'ils sont en attente aux stations de métro ?

#### SPÉLÉOLOGIE

Expliquez-moi si le concept retenu pour la rue Notre-Dame est celui d'une autoroute de quartier, d'un stationnement interurbain ou d'un tunnel de surface.

#### DÉDUCTION

Complétez l'assertion suivante : en 2006, si le conseil d'agglomération fait ce que faisait l'ancienne CUM et si, en raison de la décentralisation, les arrondissements font ce que faisait auparavant la ville centrale, le conseil municipal servira désormais à r\_\_\_\_\_.

#### LINGUISTIQUE

Y a-t-il une différence entre DTI et CGI ?

#### GÉOGRAPHIE

Est-ce que l'inondation du rond-point de l'Acadie et de l'autoroute Décarie était un coup publicitaire pour les championnats internationaux de natation ?

#### ÉSOTÉRISME

Donnez les noms exacts des services municipaux et énumérez leurs principaux mandats ?

Nous avons la conviction que le recours à ce sondage vous permettra de jauger à leur juste valeur les multiples candidatures de l'automne. De plus, administrer ce questionnaire ne vous prendra que neuf minutes, ce qui respecte les normes du guide alimentaire canadien qui recommande de toujours consommer avec grande modération du politicien ! ●

## NOS STATUTS ET RÈGLEMENTS EN RÉVISION

Dès le début de l'automne, un comité révisera nos statuts et règlements pour adapter la structure organisationnelle du syndicat à la reconstitution des municipalités en janvier 2006. Le comité est constitué de la plupart des membres du comité exécutif et de deux représentants de section en arrondissement. Richard Arteau, secrétaire du syndicat, est responsable du comité. Les travaux doivent se terminer en décembre.

## UNE SIGNATURE POUR LES PETITS CŒURS

Avez-vous signé la pétition pour la sauvegarde du centre de la petite enfance Cœurs de l'île?

En mai dernier, le centre de la petite enfance Cœurs de l'île, qui accueille 61 enfants d'employés de la Ville, a reçu un avis d'éviction de la part du Service des immeubles. À la suite de cet avis, la direction du CPE a demandé le soutien de l'administration municipale pour l'aider à se reloger. À ce jour, la Ville n'a pas encore proposé de locaux qui conviennent aux besoins du CPE.

Le SPPMM appuie totalement la démarche de la direction du CPE. L'organisme offre un service essentiel tant pour les enfants que les parents. De plus, le CPE Cœurs de l'île est le seul service de garde offert aux employés de la Ville.

## UNE NOTE AUX GESTIONNAIRES

Le syndicat a envoyé une note de service aux gestionnaires de ressources humaines pour leur rappeler les étapes incontournables du processus de dotation en vertu de la convention collective des professionnels. Ce rappel était nécessaire en raison des nombreuses irrégularités relevées dans le processus de dotation au cours des derniers mois.

Rappelons qu'un nouveau processus de dotation a été mis en place afin de suppléer le retrait de la Commission de la fonction publique dont le mandat était d'évaluer la compétence des professionnels. L'objectif était de conserver un processus crédible et impartial qui garantit une évaluation rigoureuse de la compétence. Il est impératif que le processus de dotation soit strictement suivi pour atteindre cet objectif.

## FÉLICITATIONS COLETTE ROBITAILLE!

Cet été, Colette Robitaille a reçu les insignes d'officier de l'Ordre national du Mérite. Cette distinction lui a été remise par le consul général de France en reconnaissance de l'action qu'elle mène depuis 20 ans en faveur de la coopération franco-québécoise et du développement de la francophonie. Colette est conseillère en affaires internationales à la Ville depuis 1991. Toutes nos félicitations pour cet honneur grandement mérité.

## DANIEL CHARTIER SE DISTINGUE

Le Conseil des monuments et sites du Québec a décerné à Daniel Chartier un certificat d'honneur pour souligner son engagement dans la sauvegarde et la mise en valeur du patrimoine paysager de l'île de Montréal. Daniel est architecte du paysage à la Ville depuis 28 ans. Il a notamment contribué à l'aménagement du parc-nature de l'Île-de-la-Visitation et à celui du parc du Mont-Royal. Ses deux passions : sculpter le sol et aider à la conservation des milieux naturels. Félicitations! ●



Syndicat des professionnelles  
et professionnels municipaux  
de Montréal

### Rédactrice en chef

Carole Paquin

### Collaborateurs

Richard Arteau  
Jacques Boivin  
Louis Alain Ferron  
Gisèle Jolin

### Révision linguistique

Marielle Delorme

### Graphisme

GB Design

### Imprimé par

MP Reproductions inc.

### 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

Richard Arteau

#### Trésorier

Marc Demers

#### Vice-président-Sections

Louis-Alain Ferron

#### Vice-président-Sections

Michel St-Pierre

#### Vice-président-Sections

Philippe Briand

#### Vice-président Relations de travail

Alain Ruel

#### Registraire

Alain Ruel