

sommaire

2 • 3

Ce que les membres en pensent

- La dotation, la sous-traitance et bien d'autres choses préoccupent les professionnels

4 • 5 • 6

Dossier

- *Bilan de 2005*
Des relations de travail de plus en plus complexes et exigeantes

7

Interview

- *Plan d'action du SPPMM pour 2006*
Déjà les négos !

8 • 9

Le SPPMM en action

- *Nouveaux statuts et règlements*
Votre participation, au cœur du développement du syndicat

10 • 11

Zumeurs

- La vie de court et le candide «A»

12

Nouvelles express

RECOMMENCER LES TRAVAUX DU COMITÉ MIXTE D'ÉQUITÉ SALARIALE SERAIT ABERRANT

Gisèle Jolin, présidente

En janvier dernier, le syndicat a été stupéfait d'apprendre que la Ville avait demandé au gouvernement un délai supplémentaire pour la réalisation du programme d'équité salariale, alors que celui-ci est très avancé. Cette demande est injustifiée, et un nouveau report comporterait plusieurs conséquences néfastes.

Déjà, avec l'adoption du projet de loi 170, la Ville a obtenu un délai de quatre ans pour tenir compte des réorganisations administratives des municipalités fusionnées. Les raisons qui ont motivé ce délai étaient compréhensibles. Cependant, les travaux du premier comité de travail ont été suspendus alors qu'ils étaient à mi-parcours.

Un nouveau comité mixte a dû être formé et reprendre la démarche en entier. Or, la Ville a indûment retardé la mise en place de ce comité, de sorte que les travaux n'ont débuté que le 23 juin 2005.

Signalons que nous sommes ici dans un processus qui est imposé par une loi et qui oblige les partenaires à agir de bonne foi, ce que le SPPMM a fait promptement. Que faut-il penser de la Ville? Non seulement le comité a été remis sur pied fort tardivement, mais alors que les représentants du comité travaillaient consciencieusement, la Ville demandait un report d'échéance à leur insu. À notre sens, ce ne sont pas là des agissements propres au partenariat.

Nous sommes de nouveau à mi-parcours des travaux du comité mixte d'équité salariale. Si un délai supplémentaire était accordé à la Ville, cela signifierait que le processus est en grande partie à recommencer.

Cela signifierait également que l'actuel comité mixte serait éclaté en autant de comités qu'il y a de villes reconstituées où nous avons des membres, soit huit comités.

Il est évident que faire le même travail une troisième fois est improductif et entraîne des frais supplémentaires. Sans compter que la facture augmente à mesure que le temps passe puisqu'elle est rétroactive. La Ville doit cesser de pelleter en avant ses obligations financières.

Par ailleurs, il serait tout à fait déplorable que les membres dont le salaire doit être rajusté, lesquels sont majoritairement des femmes, assument les conséquences d'un nouveau report. Le traitement des professionnels concernés n'a pas encore été rajusté, alors qu'il l'est depuis plus de cinq ans dans la plupart des organisations. Il serait illogique que les municipalités bénéficient d'un traitement de faveur. Le gouvernement et les municipalités doivent donner l'exemple.

Voilà pourquoi, le syndicat a entrepris des démarches auprès de la ministre des Affaires municipales et des Régions et auprès de la Commission de l'équité salariale. L'objectif est de convaincre le gouvernement de ne pas adopter un décret permettant à la Ville de reporter la réalisation du programme d'équité salariale.

Nous voulons poursuivre les travaux là où ils sont rendus et, s'il y a un problème, discuter avec la Ville pour trouver une solution qui satisfiera les deux parties. Les travaux sont bien avancés, il n'y a aucune raison pour que ce dossier ne soit pas terminé en 2006. ●



LA DOTATION, LA SOUS-TRAITANCE ET BIEN D'AUTRES CHOSES PRÉOCCUPENT LES PROFESSIONNELS

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

Les prochaines négos s'en viennent. La convention collective des professionnels des municipalités reconstituées arrive à échéance le 30 juin 2006 et celle des professionnels de la Ville, le 31 décembre 2006. Avant que le syndicat entreprenne la consultation systématique des membres de toutes les sections, *Profil* a voulu connaître leur point de vue sur les grands enjeux et les principales revendications de ces négociations. Signalons que la discussion portait exclusivement sur les enjeux normatifs.

UN PEU DE RIGUEUR SVP

«La dotation est l'enjeu le plus important. Dans mon arrondissement, il y a énormément de choix discrétionnaires, notamment dans l'attribution des notes de concours. Le processus d'évaluation n'est pas uniforme.»

«Le processus est carrément arbitraire. J'ai été témoin d'embauche après un simple coup de téléphone.»

«S'agissait-il d'un cadre ou d'un professionnel, d'un poste temporaire ou permanent ? Les règles ne sont pas les mêmes pour tous ces cas.»

«Auparavant, la compétence des professionnels était évaluée par des spécialistes. Maintenant, il n'y a plus aucune rigueur, et cela fait beaucoup de mécontents. Les gens deviennent sceptiques à l'endroit de la Ville et du syndicat.»

«Lorsque j'ai été embauchée, il y a 15 ans, donc il n'y a pas si longtemps, j'ai dû passer par un processus de concours de neuf mois. Ensuite, nous étions en probation durant six mois avant d'être permanents. Puis, nous devons passer devant le greffier et porter serment d'allégeance à la Ville. C'est pas mal différent aujourd'hui.»

«Au gouvernement du Québec, le processus de dotation est le même partout, ce qui n'est pas le cas à la Ville. Depuis septembre 2002, les gestionnaires des arrondissements tirent sur l'élastique et adoptent leurs propres règles, ce qui mène à une perte de vision d'ensemble et d'expertise.»

«Il n'y a plus de banque centrale d'expertise. Cela fait défaut. C'est impossible d'avoir un plan de carrière à la Ville.»

«Les arrondissements n'établissent pas de liste d'éligibilité que les autres unités administratives pourraient consulter.»

«Et, les gestionnaires des arrondissements ne veulent pas puiser dans les listes des autres arrondissements. C'est un problème, car cela empêche la mobilité.»

«J'ai l'impression que plusieurs arrondissements ne connaissent pas le processus de dotation, ils offrent d'abord les postes à l'intérieur de l'arrondissement avant de les ouvrir à la grandeur de la Ville.»

«En gestion, la tendance est nettement à la décentralisation, même si la Ville a tout intérêt à centraliser la dotation.»

«Pourrait-on envisager un processus de dotation plus centralisé pour Montréal puisque c'était surtout les municipalités *défusionnistes* qui s'y opposaient ? »

«Le processus de dotation semble s'être empiré en raison du mauvais climat de travail et des *défusions*, mais en fait, il y a eu des améliorations. Par exemple, auparavant, le gestionnaire pouvait choisir n'importe quel candidat figurant sur la liste d'*éligibilité*.»

DES NUANCES PAS TOUJOURS BIEN COMPRISES

«La Commission de la fonction publique doit avoir plus d'emprise. Les gestionnaires ont trop de latitude. Nous avons l'impression que le «patronage» est généralisé. Plusieurs personnes sans bac ont été placées en fonction supérieure alors que le bac est exigé dans l'affichage des postes.»

«La Ville ne peut pas embaucher un candidat sans diplôme universitaire à l'externe. Cependant, un poste provisoire peut être offert à un employé de la Ville qui n'a pas de bac. Pour occuper un poste permanent, tout candidat doit détenir un bac.»

«Dans certains cas, il n'y a rien de plus permanent qu'un poste temporaire. C'est pour cela que la dotation temporaire doit être mieux balisée.»

«Je suis provisoire dans un poste permanent, mais je n'ai pas de bac, seulement un certificat. Il me semble que l'on devrait remplacer le diplôme par l'expérience pertinente. Cela se fait dans plusieurs entreprises.»

«Le statut d'occasionnel doit être mieux protégé, nous avons l'impression de vivre en apartheid. Les professionnels qui occupent des postes temporaires n'ont aucune protection et souvent ils occupent ces postes assez longtemps. Nous pouvons être mis à pied à cinq jours d'avis. L'employeur fait ce qu'il veut.»

«Il ne doit pas y avoir de faux postes temporaires. Les vrais postes occasionnels sont ceux qui ont un début et une fin. C'est pour cela que le délai pour pourvoir un poste vacant en permanence a été réduit à 15 mois. L'objectif était de diminuer le nombre d'emplois précaires. Un occasionnel ne peut occuper le même poste plus de trois ans.»

«Il y a encore un trop grand nombre d'occasionnels.»

«En vertu du délai de 15 mois, plus de 300 postes permanents ont été pourvus. C'est un gain important. Ces postes ont été obtenus par des professionnels provenant de l'externe et de nombreux occasionnels.»

«C'est vrai ! Et les postes occasionnels sont souvent une porte d'entrée pour des postes permanents.»

«Moi, ça me préoccupe que certains puissent occuper des postes professionnels sans avoir de bac. Il faut renforcer les conditions d'admissibilité, même dans les postes temporaires, car cela a pour effet de diminuer ce qu'on attend des professionnels qui occupent ces fonctions.»

«Et on modifie des postes professionnels en postes cadres, de sorte que nous sommes éternellement dans les couloirs.»

«On crée de plus en plus de postes cadres temporaires pour ne pas avoir à nommer de professionnels en permanence, mais en fait, le travail en est un de professionnel.»

«C'est une chose difficile à contrôler par le biais de la convention collective. Le processus de requête est long, coûteux et pas toujours concluant. Certains arrondissements ne veulent pas créer de postes professionnels.»

GARE AUX PPP

«Il y a beaucoup de pression politique pour l'introduction de PPP. Le syndicat doit suivre cela de près.»

«Effectivement, tous les domaines sont maintenant ouverts. Les professionnels conçoivent de moins en moins de plans. L'aspect conception est souvent donné à l'externe. Il faut se mobiliser contre la loi 134.»

«Je suis tout à fait d'accord. Plus personne ne fait de conception chez nous. Tout est donné «à contrat» au point que les gens sont écoeurés et veulent prendre une préretraite.»

«Et nos compétences s'appauvrissent si elles ne sont pas utilisées.»

«Nous sommes coincés. En arrondissement, les élus s'ingèrent dans la gestion. Ils veulent voir les CV. De plus, les cadres s'approprient une partie de nos tâches pour obtenir un bonus.»

HORAIRES, ASSURANCES ET AUTRES AVANTAGES

«L'horaire annuel doit être mieux défini, car certains gestionnaires l'interprètent à leur façon.»

«On devrait avoir la possibilité de faire du temps partiel sans pénalité à la retraite.»

«Dès qu'une personne atteint le facteur âge-ancienneté de 80, la pénalité devrait être éliminée. La Ville n'y perdrait pas. En contrepartie du coût supplémentaire, la rente serait moindre.»

«L'harmonisation des régimes d'assurance médicaments et dentaire est urgente.»

«Nous n'avons toujours pas reçu l'indexation sur le paiement des banques de maladie.»

«Il faudra renégocier les avantages liés aux congés parentaux, compte tenu du nouveau programme gouvernemental qui est plus avantageux.»

«Les agents culturels devraient être de niveau 2 compte tenu de leurs responsabilités.»

«La Ville devrait payer la cotisation à la corporation professionnelle lorsque l'adhésion est considérée comme un atout pour obtenir un poste.» ●

BILAN DE 2005

DES RELATIONS DE TRAVAIL DE PLUS EN PLUS *complexes et exigeantes*



➤ Alors que nous devons nous préparer aux *défusions*, tout en navigant dans une nouvelle Ville qui cherche encore sa voie, l'année 2005 a été marquée par des relations de travail de plus en plus complexes et exigeantes. Malgré tout, plusieurs dossiers ont avancé de façon positive.

Gisèle Jolin, présidente

La gestion de notre convention collective est considérablement alourdie par la désorganisation persistante, l'imprécision des zones de compétence entre les arrondissements et le Service du capital humain ainsi que la multiplication des intervenants dans un même dossier. Ce faisant, les responsables syndicaux sont extrêmement sollicités par des demandes de toutes sortes.

Alors qu'auparavant la plupart des différends étaient réglés à l'amiable, ceux-ci sont de plus en plus portés

devant les tribunaux. Cette année, nous avons déposé 18 nouveaux griefs. Seuls six d'entre eux ont été réglés par la négociation, neuf ont été référés à l'arbitrage, et les autres sont en pourparlers.

L'arbitre a rendu une décision sur un seul de ces griefs, soit celui de la gestion des professionnels en disponibilité. La Ville peut effectivement replacer un professionnel en disponibilité sans le consentement de ce dernier. En contrepartie, si un poste de niveau équivalent à celui qu'il occupait avant

l'abolition de son poste est vacant ou le devient, le professionnel a le privilège d'y être nommé dans la mesure où il en possède les exigences normales.

Par ailleurs, une plainte a été déposée contre le SPPMM à la Commission des relations de travail par un groupe de bibliothécaires permanents. Cette plainte a été rejetée. Selon le commissaire, au moment de l'approbation d'une convention collective par les membres d'un syndicat : « Il est courant, sinon usuel, que les rapports de négociation

ne soient pas complets et que les membres d'une association de salariés autorisent la signature d'une convention collective ou d'une entente sans avoir copie écrite de celle-ci.»

De plus, le syndicat n'a pas «fait preuve de négligence à l'endroit des plaignants [...], bien au contraire. [...] Le syndicat a non seulement accompagné les bibliothécaires responsables de bibliothèques de quartier dans leur demande de révision de leur description de tâches pour l'obtention d'un niveau de rémunération supérieur au groupe 1, mais a fait de cette revendication une condition à la poursuite des négociations et a obtenu la création d'un minimum de 13 postes de bibliothécaire responsable d'activités de niveau 2.»

Bien que le commissaire ait tranché en faveur du syndicat, cette poursuite a grugé énormément de temps et d'argent, ce qui a eu pour effet de retarder plusieurs dossiers syndicaux, dont celui des bibliothécaires.

UN PROCESSUS DE DOTATION À AMÉLIORER

Le vaste processus de concours amorcé en 2004 s'est poursuivi avec la tenue d'une centaine de concours. L'ensemble du processus a conduit à plus de 300 nominations en permanence. Rappelons que l'un des objectifs des dernières négociations était de diminuer la précarité des emplois.

Cependant, plusieurs professionnels se sont plaints du manque de rigueur avec lequel les concours étaient administrés. Et, avec raison ! Le processus de dotation mis en place pour suppléer le retrait de la Commission de la fonction publique comporte des ratés.

En juillet, le SPPMM a fait parvenir une lettre aux gestionnaires des ressources humaines pour leur

rappeler les étapes incontournables du processus de dotation en vertu de notre convention collective.

Et, à la dernière assemblée générale, un comité a été formé pour analyser le processus de concours et proposer des améliorations en vue des prochaines négos. L'objectif est toujours le même, il s'agit d'établir un processus crédible et impartial qui garantit une évaluation rigoureuse de la compétence chez les professionnels.

Par ailleurs, un comité a entrepris la révision de nos statuts et règlements pour les rajuster à la reconstitution des municipalités qui ont *défusionné*. L'objectif était de représenter chaque groupe de façon équitable et efficace selon la proportion qu'il occupe au sein de notre effectif.

Le syndicat a rencontré les professionnels qui travaillent dans ces municipalités pour leur expliquer comment ils seraient représentés et les sensibiliser à la nécessité de mettre la main à la pâte. Les nouveaux statuts et règlements ont été entérinés par l'assemblée générale de décembre.

LES NÉGOS ET LES REQUÊTES SUIVENT LEUR COURS

Les négociations avec les arrondissements sur les 17 matières qui relèvent de leur compétence ont été interrompues. Entre-temps, la convention collective s'applique, une situation qui semble convenir aux deux parties.

Cependant, nous nous sommes entendus avec le comité de transition sur les modalités de transfert des professionnels des villes reconstituées.

Nous avons aussi entrepris les négociations sur les conditions particulières des bibliothécaires auxiliaires. Les pourparlers portent sur le statut, l'attribution des heures de travail et les mouvements de personnel. Tous les bibliothécaires à

temps partiel de la Ville de Montréal sont touchés.

Les requêtes en vertu de l'article 39 du Code du travail, en vue d'intégrer les postes de professionnels qui ont un statut de cadre (faux cadre) et ceux couverts par le Syndicat des fonctionnaires, sont toujours en cours. Sur les 650 requêtes déposées en 2002, il en reste une centaine, dont la moitié chez les cadres et l'autre moitié chez les cols blancs.

La décision du commissaire du travail sur les requêtes concernant les architectes a été mitigée. Bien que ces derniers n'exécutent pas de tâches pour lesquelles l'appartenance à la corporation est nécessaire, leurs postes demeurent au Syndicat des architectes, sauf trois qui sont transférés au SPPMM.

LE SYNDICAT ACTIF DANS LES CAISSES DE RETRAITE

La représentation des nouveaux membres demeure problématique tant que leurs caisses de retraite ne sont pas harmonisées. La Ville a reporté ce dossier en raison du manque de ressources professionnelles pour l'accompagner. Depuis, un actuaire a été embauché. La Ville nous a rencontrés pour nous présenter sa position. Les membres seront consultés sur les avenues possibles.

Deuxièmement, nous avons étudié les hypothèses proposées par l'actuaire de la caisse de retraite des professionnels de l'ancienne Ville de Montréal. Il s'agit de nous assurer que l'entrée de fonds est suffisante pour que l'employeur réponde à ses obligations futures. Fait nouveau, de plus en plus de professionnels s'informent des conséquences financières d'une retraite anticipée.

Troisièmement, nous avons fait des représentations, auprès de la ministre des Affaires municipales et

des Régions, pour que les membres conservent leurs droits dans leurs régimes de retraite au regard de nouvelles lois. Nous avons aussi déposé un mémoire à la Régie des rentes du Québec, à la suite d'une consultation menée par la RRQ, pour que les caisses de retraite soient mieux provisionnées par les employeurs.

DU NOUVEAU DANS LES COMITÉS

Les choses avancent au comité mixte de développement professionnel dont le programme a été lancé avec succès. Sur un total de 26 demandes pour des projets individuels, 22 ont été acceptées et 21 sont réalisées. De plus, trois ateliers de formation sur le

réseautage ont été offerts à 47 professionnels. Les participants se sont montrés très satisfaits de ces ateliers.

Le comité de l'équité salariale a progressé lui aussi. Ses travaux sont maintenant rendus à mi-parcours. Cependant, la Ville a demandé un nouveau report d'échéance mettant en péril les travaux réalisés.

Dans un autre registre, nous avons fait valoir les préoccupations des professionnels auprès de l'employeur quant au déménagement rue Duke. Et, à la demande de l'assemblée générale, nous avons révisé la politique de placement des éléments d'actif du syndicat. La nouvelle politique a été entérinée par l'assemblée générale de décembre.

Du nouveau également dans l'application de notre politique de solidarité. Le syndicat appuie maintenant le programme d'enseignement musical de l'école secondaire Joseph-François-Perrault, à raison de 7 500\$. De plus, un don de 1 875 \$ a été accordé à la campagne de Noël des Magasins-Partage. Rappelons que 1 % de notre budget annuel est consacré au soutien d'organismes à but non lucratif de la région métropolitaine.

Voilà qui complète notre tour d'horizon de 2005. Nous remercions tous ceux qui ont participé aux activités du syndicat, particulièrement les directeurs de section qui assument de plus en plus de responsabilités. ●

MP Photo



Profitez-vous du pouvoir de négociation de votre organisation pour vos assurances ?

Le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal et La Personnelle vous proposent un régime d'assurance de groupe auto et habitation des plus avantageux.

- Obtenez des tarifs concurrentiels et des privilèges exclusifs adaptés à vos propres besoins.
- Bénéficiez de l'expertise du 1^{er} assureur de groupe au Québec détenant une entente de partenariat avec plus de 570 groupes à travers le pays.

Appelez dès maintenant pour une soumission auto ou habitation :

1 888 GROUPES
4 7 6 8 7 3 7

Ou demandez une soumission auto en ligne en tout temps à www.lapersonnelle.com/professionnels

 **Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal**

 **laPersonnelle**
Assurance de groupe auto et habitation

PLAN D'ACTION DU SPPMM POUR 2006

DÉJÀ LES NÉGOS!

Carole Paquin, conseillère en communication



Comme toujours à pareille date, le syndicat parachève son plan d'action pour le présenter aux membres à l'assemblée générale statutaire. Profil a rencontré Gisèle Jolin, présidente du syndicat, pour en connaître les points saillants. « Engager les négos, harmoniser les assurances et les caisses de retraite et finaliser le dossier de l'équité salariale, telles sont les priorités de 2006. »

La convention collective arrive à échéance en juin pour les villes reconstituées et en décembre pour Montréal. C'est donc dire que les professionnels seront consultés pour qu'ils nous fassent part de leurs attentes. Ensuite, il faudra établir les priorités et préparer un projet de convention collective qui leur sera soumis à la fin de l'année. Entre-temps, il faudra constituer les comités de négo, afin d'amorcer les pourparlers avec les villes reconstituées dès l'été.

« Ces négos représentent un nouveau défi pour le SPPMM, car il en résultera huit conventions collectives qui correspondent aux huit unités d'accréditation où nous avons des professionnels », explique Mme Jolin.

En ce qui a trait aux enjeux, déjà nous savons que le processus de dotation doit être amélioré. À la dernière assemblée générale, un comité a été mis sur pied pour analyser ce qui ne va pas et trouver des pistes de solution. « Nous savons tous que le processus de concours a connu des ratés importants. Les membres sont mécontents, certains doutent même de

l'impartialité du processus, et c'est très malsain. Les professionnels doivent avoir confiance dans la rigueur du processus, et celui-ci doit être exempt de favoritisme. L'évaluation de la compétence est cruciale pour les professionnels. »

Par ailleurs, nous devons harmoniser les assurances et les caisses de retraite. La majorité des membres que nous avons intégrés veulent que les assurances soient harmonisées, mais souhaitent conserver leur caisse de retraite d'origine. Cependant, ces deux dossiers doivent être réglés simultanément, car les professionnels de l'ex-ville versent 1 % à leur caisse de retraite pour inclure leur couverture d'assurances. Les professionnels devront donc s'entendre sur une position qui satisfera la majorité.

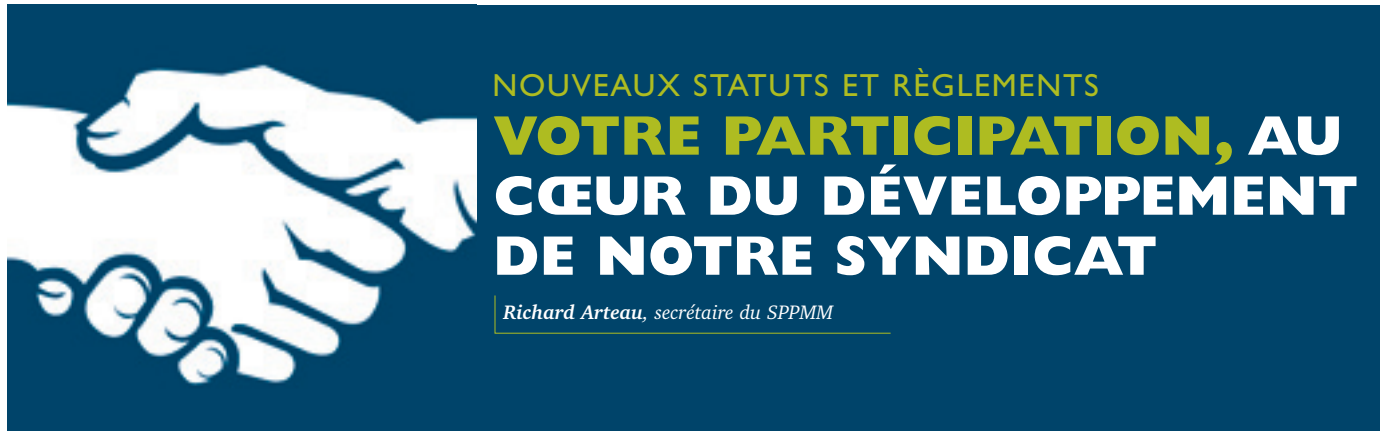
La réalisation du programme d'équité salariale est une affaire urgente. Le SPPMM juge qu'il est injustifié que la Ville demande un nouveau report d'échéance. Des démarches ont été entreprises, notamment auprès de la ministre des Affaires municipales et

des Régions. Ce dossier étant parvenu à mi-parcours, il n'y a aucune raison pour qu'il ne soit pas terminé en 2006. L'équité salariale ne doit surtout pas devenir un enjeu de négo.

Évidemment, les dossiers commencés en 2005 doivent être terminés. D'abord, pour ce qui est de l'entente sur le changement de statut des bibliothécaires auxiliaires à celui de bibliothécaires à temps partiel, les discussions avancent positivement. Les bibliothécaires concernés seront consultés sur le projet d'entente. Deuxièmement, nous voulons faire progresser la problématique entourant les bibliothécaires de niveau 2.

Dernière chose, nous devons améliorer l'organisation du travail au syndicat. La surcharge engendrée par l'augmentation de notre effectif et du nombre d'unités d'accréditation que nous couvrons est encore difficile à assumer.

« Il est impératif de renforcer les liens entre le syndicat et les membres. Il y a plusieurs postes vacants dans les sections, et les directeurs de section doivent être formés pour mieux agir. Actuellement, les membres du comité exécutif sont très accaparés par les tâches de terrain. Il faut les libérer pour qu'ils puissent traiter les dossiers de portée globale. C'est ainsi que nous serons plus efficaces et que nous donnerons un meilleur service à nos membres », conclut la présidente. ●



NOUVEAUX STATUTS ET RÈGLEMENTS

VOTRE PARTICIPATION, AU CŒUR DU DÉVELOPPEMENT DE NOTRE SYNDICAT

Richard Arteau, secrétaire du SPPMM

➤ Si on me demandait quelle est ma conception d'une organisation syndicale, je la comparerais à une coopérative de travailleurs qui sont des *actionnaires participant* aux décisions. Ici, la cotisation constitue la *part sociale* du membre qui devrait se percevoir comme un partenaire de l'organisation et non comme un consommateur de biens et de services. Dans cette optique, un syndicat efficace est fort de la participation active de ses membres à ses instances.

À l'approche des prochaines négociations collectives, cette manière de concevoir notre syndicat est indispensable. L'année sera marquée par d'importants travaux qui détermineront les contenus des projets de convention collective de nos huit nouvelles unités d'accréditation.

La nouvelle organisation syndicale issue de l'assemblée générale du 6 décembre 2005 institue de nouvelles instances qui ont pour but de favoriser la participation active de nos membres où qu'ils se trouvent sur le territoire de l'agglomération. Venez mettre la main à la pâte ! Votre avenir en dépend...

UN SEUL SYNDICAT, HUIT UNITÉS D'ACCREDITATION

Jusqu'au 31 décembre 2005, le SPPMM ne détenait qu'une seule unité d'accréditation pour ses membres travaillant à la Ville de Montréal. Depuis l'entrée en vigueur des décrets qui ont reconstitué les 15 municipalités *défusionnistes*, notre syndicat est formé de 16 unités d'accréditation distinctes. Pour l'instant, par contre, le SPPMM représente environ 1 450 membres répartis dans 8 municipalités. Près de 95 % des membres se trouvent dans l'unité de la Ville de Montréal, et dans les 7 autres unités d'accréditation, le nombre de membres

varie actuellement de 7 à 23 personnes, selon le cas.

Soulignons que le SPPMM demeure un syndicat unitaire. Il n'a pas été transformé en une fédération de syndicats autonomes.

LA NOUVELLE ORGANISATION SYNDICALE

Dans ce contexte, il était nécessaire de créer des instances syndicales locales pour que les membres et leurs représentants locaux participent directement aux négociations collectives et aux affaires syndicales qui les concernent.

Dans cette nouvelle structure, les instances syndicales centrales du

SPPMM (assemblée générale, bureau de direction et comité exécutif) sont maintenues. Toutefois, les pouvoirs de l'assemblée générale ayant trait à l'adoption ou au rejet des projets de conventions collectives ont été transférés aux assemblées d'unité d'accréditation.

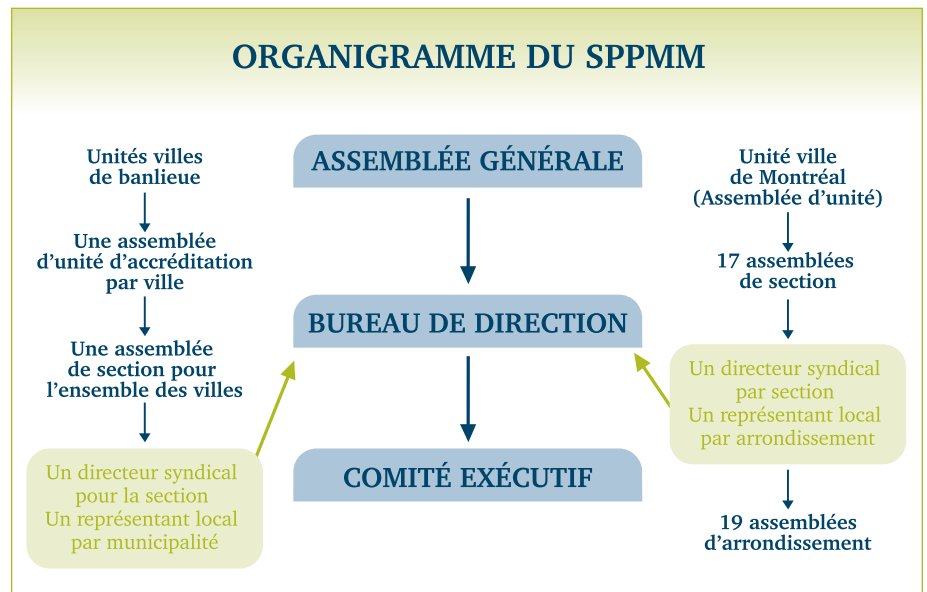
Au bureau de direction du syndicat, les représentants de section deviennent des directeurs de section compte tenu de la création d'un ordre de représentants syndicaux à l'échelle locale, soit le représentant local d'unité d'accréditation (pour les villes reconstituées de l'agglomération) et le représentant local d'arrondissement (pour les arrondissements de la Ville de Montréal).

Les 18 assemblées de section sont maintenues, soit 17 pour l'unité de la Ville de Montréal et 1 pour les 15 unités des villes reconstituées. Soulignons que l'ensemble des membres des municipalités reconstituées forme une section. Ils sont représentés par un directeur de section au bureau de direction.

LES INSTANCES LOCALES

Les assemblées d'unité d'accréditation groupent les membres de chacune des unités d'accréditation. Actuellement au nombre de 8, elles sont souveraines en ce qui a trait à l'adoption ou au rejet des projets de conventions collectives qui les concernent ainsi qu'à la ratification d'ententes, d'accords ou de règlements entre le SPPMM et leur employeur. Pour ces unités, les règles de quorum des assemblées sont adaptées en fonction de leur taille.

Sont créées également 19 assemblées locales d'arrondissement qui participent à l'élaboration des 17 matières de la



convention collective qui relèvent de la compétence des arrondissements.

LES REPRÉSENTANTS LOCAUX

Les structures représentatives du SPPMM sont modifiées en conséquence par l'introduction de deux nouvelles fonctions de représentant local.

Le représentant local d'unité d'accréditation de l'unité des villes reconstituées assume, en bref, la représentation syndicale dans son unité d'accréditation. Il siège d'office au comité de négociation de la convention collective de son unité, ainsi qu'au comité de rédaction du projet de convention collective.

Le représentant local d'arrondissement de chacun des arrondissements de l'unité de la Ville de Montréal assume généralement les mêmes responsabilités que ci-dessus auprès des membres de son arrondissement. Toutefois, il est le représentant d'une instance locale qui est une constituante de l'unité de la Ville de Montréal et non une unité d'accréditation distincte.

LES AVIS D'ÉLECTION SONT ENVOYÉS...

Dans toutes nos instances représentatives, 2006 est une année d'élection. Au moment d'écrire ces lignes, six postes de directeur de section doivent être pourvus. Six des sept unités d'accréditation des villes reconstituées doivent se désigner un représentant, de même que les membres des 19 arrondissements de l'unité de la Ville de Montréal. Enfin, deux postes sont en élection au comité exécutif du SPPMM. Au cours de l'assemblée générale statutaire de mars, des élections à la présidence et à la vice-présidence sont à l'ordre du jour.

En terminant, je ne peux qu'insister sur l'importance d'une participation active de nos membres. Pour construire une organisation syndicale forte, le SPPMM a besoin de vos talents et de votre énergie. C'est le moment opportun de vous mêler de « vos affaires » syndicales. ●



LA VIE DE CON COURT ET LE CANDIDE «A»

► Pour les besoins de la présente chronique, nous faisons appel à une fictive ressource professionnelle que nous baptiserons «A». «A» a la bougeotte, et dans son imaginaire, il doit bien y avoir un nouveau poste sur lequel son popotin serait heureux de siéger. Si en plus ce petit Éden loge dans un vrai bureau avec des murs, plutôt que dans un cubicule ergonomique dessiné par un fanatique de bonsaï, «A» augmenterait ses chances de survie municipale pas à peu près.

Les avis de concours deviennent donc la lecture de chevet de «A». L'avis de concours est certainement aussi plate à écrire qu'à lire parce que c'est tout programmé d'avance... à une exception près, **les perfides exigences et conditions particulières du poste.** Et c'est là que le candide «A» doit envisager un plan «B» s'il veut éviter la cote «C». C'est la seule case du formulaire où le gestionnaire et son agent de personnel peuvent laisser transparaître un peu d'humanité, un peu de créativité dans la recherche de la perle rare. En avant donc la souris et suivons «A» dans l'intranet ! Soulignons que les exemples suivants sont véritablement tirés de récents avis de concours.

Allons-y d'un premier exemple simple :

- Expertise en optimisation des performances des environnements Oracle : Hardware, télécoms et programmes (SQL-tuning, Objects-tuning, Volumétrie, Stats collecte/Analyse)
- Connaissance des financiers Oracle (10.7 et 11i) et Oracle Financial Analyser (OFA 6.4.0)
- Conception des architectures de stockage de données (RAID 1+0,0+1, 5, (stripping, mirroring.)

Alors, vous pensez que le poste est déjà attribué ? D'accord, tout indique que le gestionnaire et le professionnel fréquentent la même quincaillerie (hardware) et vont aux danseuses ensemble (raid, stripping, mirroring). Attention ! Seule une exigence libellée de façon très pointue, dans le genre *connaître le contenu du premier tiroir en haut à gauche au-dessus du disque dur* permettrait de conclure ainsi. «A» peut donc en toute confiance postuler ce poste et s'illusionner béatement sur ses chances de l'obtenir.

- Capacité à travailler en équipe et de façon autonome, tact et courtoisie. Capacité à travailler avec des dossiers complexes et des échéanciers dans un contexte aux priorités multiples.

Si «A» se cherche une planque, il ne doit pas appliquer là-dessus. Lorsqu'un gestionnaire recherche du *tact et de la courtoisie dans un contexte de priorités multiples*, c'est drôle, mais... se pourrait-il que l'ambiance au boulot soit vachement tendue et qu'il y ait un solide surplus de

« priorités prioritaires »? En fait, « A » devrait se poser une seule question : le poste est-il vacant à la suite d'un décès?

- Capacité d'autonomie d'apprentissage rapide du fonctionnement de nouveaux systèmes.
- Doit également être capable de travailler sous pression, faire preuve de dynamisme et de disponibilité dans un contexte d'échéancier serré.

Pas trop *hop la vie!* ça non plus, à première vue. Genre de poste où tout le monde te court après pour avoir une information que tu n'as pas parce que tu n'as eu aucune formation. Ça sent plus le burn-out que la guimauve grillée au coin du feu. « A » devrait se demander si *l'autonomie d'apprentissage rapide du fonctionnement de nouveaux systèmes* ne rime pas avec *déguédinne cibole, mon évaluation de cadre s'en vient!*

- Grandes habiletés d'organisation et de gestion du temps.
- Démontrer un degré élevé de motivation.

Est-ce que 32°C à l'ombre sur une plage du sud constitue un degré de motivation assez élevé? Si oui, soyez assurés que nos habiletés d'organisation et de gestion du temps nous permettront d'y séjourner deux, trois mois par année.

- Faire preuve de vision de l'organisation.

C'est sûr! On peut comprendre qu'après une fusion, une défusion, une décentralisation, un conseil d'agglomération, alouette... on soit à la recherche d'une vision de l'organisation. Il est à prévoir que l'examen de la vue sera l'étape la plus cruciale du processus de sélection, mais il n'est pas dit que même un 10 sur 10 permette de voir quelque organisation que ce soit à l'horizon. Nous recommandons à « A » le port de lunettes roses durant l'entrevue et deux comprimés de couleur assortie.

- Expérience de base en gestion du changement.

On relit les amis : expérience de base en gestion du changement. C'est sérieux ça, oh là là ! on ne rit plus. Peut-être s'agit-il d'un poste plus « politique » intimement lié à la

confection des slogans électoraux? Alors : GO « A »! Si « A » s'intéresse davantage au changement de la gestion à la base, peut-être devrait-il éviter de postuler.

- Capacité dans l'élaboration du processus d'évolution budgétaire.

Élaborer un processus d'évolution... budgétaire. Darwinien comme job. Il y aurait donc une logique sous-jacente à l'évolution budgétaire? Cependant, « A » devrait miser là-dessus, car si on retient que la sélection naturelle constitue le principe explicatif de l'évolution, il devrait être *sélectionné* compte tenu de sa branche d'expertise.

- Être à l'aise à développer et à entretenir des relations harmonieuses avec les collègues et les partenaires.

Si l'employeur le demande, ça doit être conforme au programme de respect de la personne et au jugement de la Cour suprême sur l'échangisme. Reste à choisir les collègues et les partenaires, puis à ne pas trop parler du boulot à la maison.

Comme vous le voyez, ce serait une grave erreur pour le candide « A » d'aborder avec naïveté les *exigences et conditions particulières du poste*, car à ce jour, personne n'a gagné de poursuite pour publicité frauduleuse relative à un avis de concours de la Ville. ●

**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

À VOTRE AGENDA

N'oubliez pas la prochaine assemblée générale statutaire qui se tiendra le mardi 28 mars, au centre Saint-Pierre, 1212, rue Panet. La présentation du bilan et des états financiers de 2005 ainsi que du plan d'action et du budget de 2006 sont à l'ordre du jour de même que les élections aux postes de président et de vice-président – Sections.

DES RAJUSTEMENTS À PRÉVOIR DANS LES CONGÉS PARENTAUX

Depuis le 1^{er} janvier 2006, le nouveau régime québécois d'assurance parentale s'applique en même temps que les dispositions de notre convention collective relatives au congé parental. Nous devons donc discuter avec l'employeur, dans un avenir proche, pour évaluer l'impact du nouveau régime et faire les rajustements nécessaires. Nous ferons le point sur ce dossier dans le prochain numéro de *Profil*. Pour tout renseignement, communiquez avec votre directeur de section ou votre vice-président – Sections.

UN GROS MERCI À GEORGES-ÉTIENNE GROULX

La bonne humeur était au rendez-vous à notre réception du temps des fêtes qui a suivi l'assemblée générale de décembre. Cette année encore, c'est Georges-Étienne qui a pris les choses en mains. L'événement a eu lieu à l'Institut de technologie supérieure pour marquer une continuité avec l'appui que donne notre syndicat à l'éducation depuis l'adoption de sa politique de don. Une très bonne idée!

LE TRÉSORIER CHANTANT

Marc Demers, trésorier au syndicat, est un homme plein de ressources et de talent. En plus de ses activités professionnelles et syndicales, il est maintenant directeur musical de la *Chorale des p'tits chanteurs de l'hôtel de ville*. Les choristes ont mis du pep dans les activités de collecte pour les paniers de Noël, tout en semant la joie dans les bureaux de la Ville. Bravo!

DU FAVORITISME À LA VILLE...

La Commission de la fonction publique vient de faire ses recommandations sur le processus de dotation des postes cadres à la Ville, à la suite d'un sondage réalisé par la maison SOM. Chose intéressante, on y apprend notamment qu'une large proportion des répondants croient que les « nominations sont teintées de favoritisme bureaucratique (50%) et politique (34%) ». Vous pouvez consulter les résultats du sondage sur le site intranet de la Ville à la page de la CFP.

Par ailleurs, la CFP compte faire réaliser le même sondage auprès des professionnels au cours de l'année. Nous vous invitons à y répondre afin que les résultats soient significatifs.

LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC SE DÉTÉRIORE ENCORE

Alors que les conditions de travail des employés de l'État québécois sont déterminées par décret du gouvernement, les résultats de l'étude annuelle de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) démontrent que leur rémunération se porte de plus en plus mal.

Ainsi, le salaire des employés de l'État affiche un retard de 15% par rapport à celui des autres salariés québécois et leur rémunération globale est inférieure de 11,8%. Ces retards se vérifient dans 85% des emplois et de l'effectif. L'affaiblissement de la rémunération se constate dans la comparaison avec tous les secteurs, sauf avec celui de l'administration municipale. La situation de l'administration québécoise s'est en effet améliorée par rapport à l'administration municipale entre 1999 et 2005. ●



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 1H1
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