

sommaire

2 • 3

Ce que les membres en pensent

- *Les professionnelles à la Ville*
L'égalité numérique n'est pas tout

4 • 5

Tribune libre

- *Femmes et hommes au travail*
Lorsque la différence est teintée par des rapports de force

6 • 7 • 8

Dossier

- *La situation des femmes au travail*
Moins de chemin parcouru qu'on ne le pense parfois

9

Le SPPMM en action

- Une retraite progressive pourrait vous intéresser?

10 • 11

Le SPPMM en action

- *Régime québécois d'assurance parentale*
Le RQAP améliore nos congés parentaux mais ne coûte pas nécessairement plus cher à la Ville

12

Nouvelles express

Un défi **DE TAILLE** pour le prochain DG

Gisèle Jolin, présidente

Personne n'a été vraiment surpris du départ de Robert Abdallah. L'instabilité résultant des fusions et des *défusions* de même que la décentralisation en arrondissements, telle qu'elle est dessinée, auraient été ingérables pour n'importe qui. Ces facteurs conjoncturels étaient carrément indépendants de sa volonté.

Par contre, le style de gestion de M. Abdallah peut être remis en question. Celui-ci est apparu trop souvent insensible aux préoccupations des employés et n'a pas su mobiliser le personnel autour d'un projet commun. De plus, le directeur général d'une entreprise de l'envergure de la Ville doit avoir une vision globale et la faire partager, il doit avoir une aptitude pour concilier les vues et les intérêts divergents.

Bien que le contexte soit maintenant plus favorable qu'au moment où Robert Abdallah est entré en fonction, de nombreux et importants défis attendent le prochain directeur général de la Ville.

Le premier sera de remettre l'organisation sur les rails et de clarifier les champs de compétence des services centraux et des arrondissements. Cette ville n'a plus de vision d'ensemble, chaque entité agit à sa guise, sans cohérence. Les décisions sont devenues très difficiles à prendre. Il faut trouver un équilibre entre la planification générale qui relève des services centraux et l'autonomie des arrondissements.

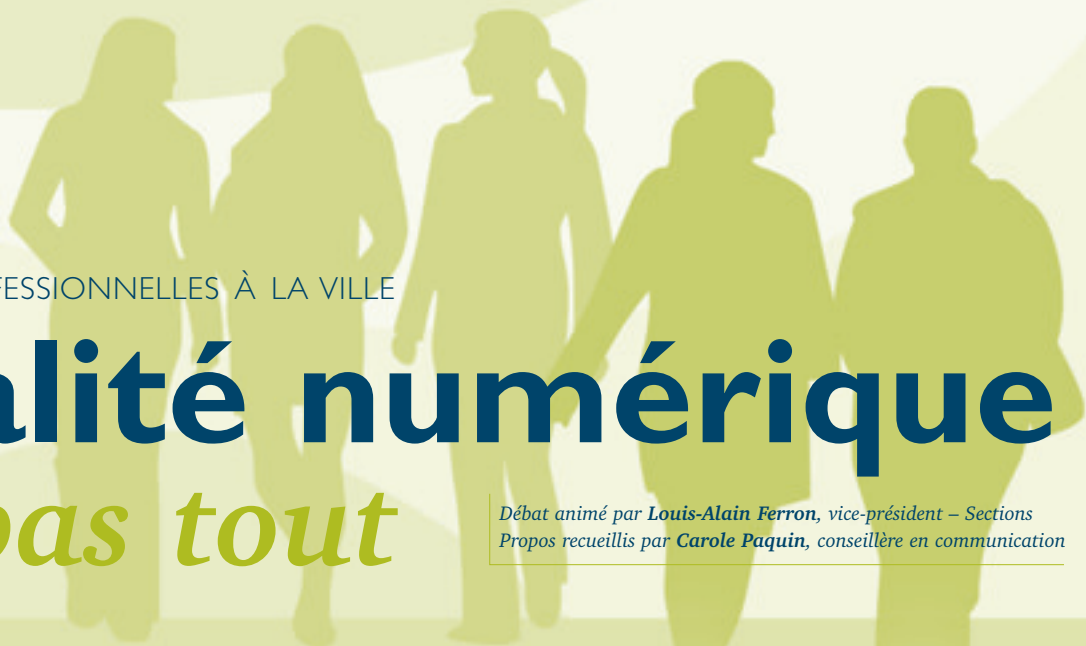
Le deuxième enjeu sera de départager les responsabilités entre les échelons politique et administratif. Il faut régler

le problème de l'ingérence des élus dans l'appareil administratif et dans le travail des employés. Les élus décident des orientations, mais doivent faire confiance à la fonction publique qui regorge de ressources compétentes. Le directeur général a une grande responsabilité à cet égard, car il est le principal intermédiaire entre les employés et les élus.

Troisièmement, le nouveau DG devra se rapprocher des employés et les motiver à nouveau. Pour que le travail des fonctionnaires ait un sens, ceux-ci doivent savoir où la Ville s'en va, quels sont ses objectifs et comment elle parviendra à les atteindre. Nous, les professionnels, avons très hâte de retrouver une certaine stabilité organisationnelle.

Par ailleurs, les employés doivent savoir que leur employeur a un minimum de considération et de reconnaissance à leur endroit. Ce n'est certainement pas l'impression qu'ils ont lorsque la Ville ne cesse de réduire les ressources au Service du capital humain ou que le directeur général leur envoie une lettre à la maison pour leur donner un coup de semonce qu'ils ne méritent pas.

Voilà donc beaucoup de pain sur la planche pour notre prochain directeur général. Pour relever tous ces défis, la personne choisie devra bien sûr avoir la volonté d'y parvenir, mais elle devra aussi recevoir l'appui des élus et gagner la confiance des employés. Bref, la Ville serait gagnante si elle était plus ouverte à l'instauration d'un véritable partenariat avec ses employés. ●



SITUATION DES PROFESSIONNELLES À LA VILLE

L'égalité numérique *n'est pas tout*

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

Les femmes occupent maintenant la moitié des emplois professionnels à la Ville. C'est bien, mais au-delà des chiffres ont-elles la même chance que leurs collègues masculins de progresser dans leur carrière? *Profil* a rencontré une dizaine de membres, femmes et hommes, pour savoir ce qu'ils en pensent. S'il est vrai qu'il n'y a pas de discrimination à l'endroit des femmes à l'embauche, il en existe quand même une autre forme plus subtile.



QU'EN EST-IL CHEZ LES PROFESSIONNELS?

« Nous sommes traités également. Les postes sont ouverts à tous. »

« On fait partie du regroupement où il y a le plus de mixité, mais il y a quand même des fonctions à prédominance masculine et féminine. »

« De plus en plus de femmes s'inscrivent à l'université dans des domaines réservés traditionnellement aux hommes. Les proportions se rééquilibrent au fil des ans. »

« Il y a plus d'hommes chez les ingénieurs et plus de femmes en communication ou chez les bibliothécaires. Le choix d'une profession est aussi une question d'affinités. »

« En communication, il y a plus de femmes, sauf sur le plan politique qui est plus stratégique. »

« Au développement économique, il y a un gros *boys' club*; au patrimoine, il y a déjà plus de femmes, et à l'habitation, il y a prédominance de femmes. »

« Il faudrait davantage de mixité dans certaines fonctions, mais ce n'est pas nécessairement pour cause de discrimination s'il n'y en a pas. Les gens doivent postuler. »

« Il n'y a pas d'iniquité, du moins dans mon secteur, mais la conciliation famille et travail n'est pas encouragée. Il serait intéressant d'avoir plus de flexibilité, et même de diminuer le nombre d'heures de travail par semaine en rajustant la rémunération en conséquence. Des semaines de quatre ou de trois jours seraient fortement appréciées par certaines mamans. »

UNE DISCRIMINATION PLUS SUBTILE

« On choisit aussi bien une femme qu'un homme même si certaines fonctions sont à prédominance masculine ou féminine. Cependant, la discrimination s'exerce sur le plan du salaire. Au moment de l'embauche, l'expérience d'un homme ou d'une femme n'est pas calculée de la même façon. On offre davantage à un homme pour un même poste et la même qualification professionnelle. »

« Je pense qu'on attribue davantage les dossiers stratégiques et importants aux hommes qu'aux femmes à l'intérieur d'une même fonction. »

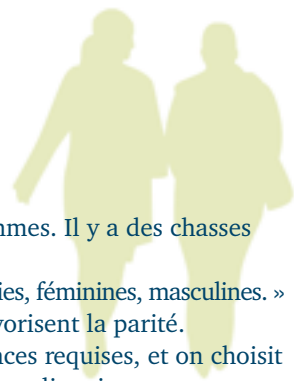
« Oui, il y a une différence dans la distribution des mandats et des heures supplémentaires. »

« Sans le dire ouvertement, la Ville exerce une certaine discrimination auprès de ceux qui ont des responsabilités parentales, surtout les femmes. On ne leur donne pas les mandats les plus importants, car on craint qu'ils ou elles n'acceptent pas de faire autant d'heures supplémentaires. »

« J'ai l'impression que pour un poste où il faut se battre on choisira davantage un homme, car les femmes sont plus conciliantes. »

« J'ai travaillé dans le domaine de la construction à titre de conseillère en communication et je n'ai pas eu de difficulté. Je n'ai pas noté de différence dans l'octroi des mandats. »

« J'ai travaillé avec les ingénieurs, et ils étaient toujours satisfaits de notre collaboration. Il faut savoir s'adapter aux diverses clientèles. Mais, c'est différent pour celles qui occupent un poste de direction. Une femme dans un groupe d'hommes aura de la difficulté à faire valoir son point de vue. »



« Tant qu'on est là pour aider les hommes, c'est correct. »

« Parfois la discrimination est pernicieuse. Les patrons n'ont pas la même attitude envers les femmes qu'envers les hommes, surtout si le patron est âgé. »

« On va demander à une femme de remplacer son patron durant ses vacances sans lui offrir de prime salariale, ce qu'on ne demanderait pas à un homme. »

« Chez les cols blancs, il y a beaucoup de femmes surqualifiées. Cela fait l'affaire de l'employeur qui leur demande d'exécuter certaines tâches professionnelles sans avoir à en payer le coût. »

« Il y a de plus en plus de femmes qui ont des diplômes universitaires et qui occupent des fonctions professionnelles, mais en même temps on dirait qu'il y a dévalorisation salariale des professions alors qu'il y a valorisation des métiers spécialisés qui continuent d'être majoritairement occupés par des hommes. »

UNE MANIÈRE DIFFÉRENTE

« Les femmes sont plus minutieuses même si certains hommes sont très appliqués. Dans un milieu de travail mixte, on profite des forces de chacun. »

« Il faudrait favoriser les échanges entre les hommes et les femmes pour bénéficier de leurs atouts respectifs. »

« Le pouvoir d'influence est souvent difficile à mesurer. Par exemple, lorsqu'on forme une délégation internationale ou s'il faut choisir quelqu'un pour prendre la parole en public, ne favorise-t-on pas les hommes? »

« Lorsqu'une femme prend la parole en réunion, les hommes parlent en aparté. Les hommes ne l'écoutent pas, souvent on lui coupe la parole. »

« Les femmes sont pénalisées d'être bien élevées. »

« Le pouvoir, ça se prend. Il ne faut pas attendre qu'on nous le donne sur un plateau d'argent. »

« Il y a aussi un grand fossé des générations, les moins de 30 ans et les plus de 30 ans. Les jeunes femmes s'illusionnent encore. Elles pensent qu'elles obtiennent une promotion parce qu'elles sont performantes, alors que les hommes vont jouer au golf, laissent gagner le patron et se vantent, par la suite, d'avoir obtenu une promotion. »

« Tout cela est une affaire de culture. C'est très long avant que les mentalités changent. »

« La question monétaire est cruciale; or, l'équité salariale n'est toujours pas réglée à la Ville, et c'est là qu'il faut commencer. »

LES MÊMES CHANCES DE PROMOTION?

« Non! »

« Les statistiques sont éloquentes. Il y a 36% de femmes chez les cadres intermédiaires et seulement 6% chez les cadres supérieurs. »

« C'est plus difficile pour les femmes. Il y a des chasses gardées masculines. »

« Il y a toutes sortes de filières : gaies, féminines, masculines. »

« Il n'y a pas de mesures qui favorisent la parité. »

Plusieurs femmes ont les compétences requises, et on choisit des hommes pour les postes de haute direction. »

« Nous avons une culture d'entreprise archaïque à la Ville en ce qui a trait aux promotions. »

« De plus, les femmes qui sont à la haute direction sont moins bien payées que leurs collègues masculins. »

« Comme les femmes sont peu nombreuses parmi les cadres, elles ont peu d'influence. Par exemple, il n'y a que 3 femmes sur les 12 élus au comité exécutif de la Ville, alors ce sont les hommes qui décident. C'est probablement pour ça qu'on a laissé passer la date de mise en application de l'équité salariale. »

« On ne choisit pas n'importe quel type de femme pour les postes de cadres. Les femmes qui deviennent cadres ressemblent aux hommes. Elles sont choisies par des hommes justement parce qu'elles leur ressemblent. » ●

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

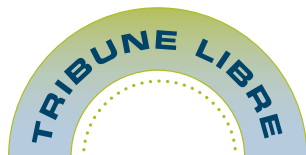
Le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal et La Personnelle vous proposent un régime d'assurance de groupe auto et habitation des plus avantageux.

- 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

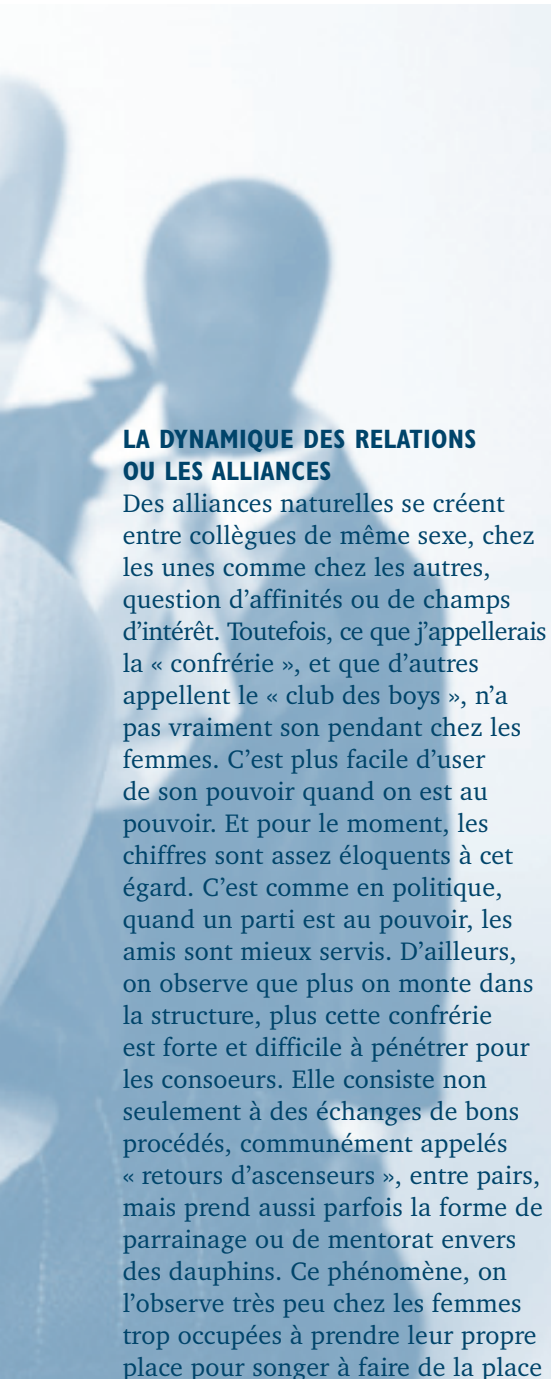


FEMMES ET HOMMES AU TRAVAIL

LORSQUE LA DIFFÉRENCE *est teintée* PAR DES RAPPORTS DE FORCE

Danielle Dionne, chargée de communication

► Pendant que, par le biais de lois, de règlements et de programmes, on tente de corriger l'iniquité systémique en emploi, les femmes et les hommes au travail continuent d'afficher leurs différences. Ces différences sont les mêmes que j'observe dans la cour d'école derrière chez moi à regarder bouger les garçons et les filles, malgré une éducation qui a tout fait pour purger les stéréotypes des anciens manuels scolaires. Je ne dis pas pour autant que cette différence n'est que génétique, elle est aussi culturelle et, bien sûr, politique, en ce sens qu'elle est teintée par des rapports de force. En milieu de travail, cette différence se traduit aussi bien dans les rapports hiérarchiques que dans les rapports entre pairs et se joue aussi bien dans la dynamique des relations que dans la vision.



LA DYNAMIQUE DES RELATIONS OU LES ALLIANCES

Des alliances naturelles se créent entre collègues de même sexe, chez les unes comme chez les autres, question d'affinités ou de champs d'intérêt. Toutefois, ce que j'appellerais la « confrérie », et que d'autres appellent le « club des boys », n'a pas vraiment son pendant chez les femmes. C'est plus facile d'user de son pouvoir quand on est au pouvoir. Et pour le moment, les chiffres sont assez éloquents à cet égard. C'est comme en politique, quand un parti est au pouvoir, les amis sont mieux servis. D'ailleurs, on observe que plus on monte dans la structure, plus cette confrérie est forte et difficile à pénétrer pour les consoeurs. Elle consiste non seulement à des échanges de bons procédés, communément appelés « retours d'ascenseurs », entre pairs, mais prend aussi parfois la forme de parrainage ou de mentorat envers des dauphins. Ce phénomène, on l'observe très peu chez les femmes trop occupées à prendre leur propre place pour songer à faire de la place

Les hommes et les femmes ont des visions et des approches bien différentes. Il n'y a qu'à penser à la façon dont ils se comportent devant un prêt-à-monter IKEA.

à une autre. Elles se font généralement très peu de faveurs.

LA VISION

Au travail comme dans la vie, les hommes et les femmes ont des visions et des approches bien différentes. Il n'y a qu'à penser à la façon dont ils se comportent devant un prêt-à-monter IKEA. L'homme va s'attaquer tout de suite aux pièces à assembler, tandis que la femme va éplucher méthodiquement le mode d'emploi. De là à dire que l'homme passe à l'action pendant que la femme est en mode réflexion, il n'y a qu'un pas... que je ne franchirai pas, mais je dirai qu'ils procèdent différemment.

En effet, le souci du détail amène souvent les femmes à adopter une vision plutôt micro que macro, ce qui n'est pas particulièrement valorisé. Leur action plus discrète et le résultat moins spectaculaire font qu'elles récoltent rarement tout le crédit qui leur revient.

De plus, bien que les femmes soient généralement plus enclines à user de la parole, elles ne manient

pas aussi facilement que leurs collègues masculins le baratin. Ayant constamment à faire leurs preuves, elles doivent être en mesure de soutenir ce qu'elles avancent. Le fait de mesurer ainsi leur propos avec prudence peut être interprété, à tort ou à raison, comme un manque d'assurance. Au contraire, leurs collègues masculins en mettent plus volontiers plein la vue, ce qui les sert la plupart du temps.

En somme, les uns comme les autres partent d'un point A pour arriver à un point B, en empruntant des chemins différents. Peut-on dire que la dynamique des relations femmes-hommes dans le milieu de travail est le reflet de ce qui se passe dans la vie? Ce n'est pas si certain. La réalité est plus complexe. Quoi qu'il en soit, les différences que l'on observe entre les unes et les autres sont par bonheur complémentaires, mais cette complémentarité ne pourra enfin trouver son équilibre que lorsque ces particularités arriveront à faire le même poids dans la balance. ●

MP PHOTO

MOINS DE CHEMIN PARCOURU QU'ON NE LE PENSE PARFOIS



➤ **La Ville prépare actuellement une politique d'égalité** entre les femmes et les hommes. Pourquoi, se demanderont certains, puisque les inégalités entre les femmes et les hommes sont presque révolues? Eh bien non, pas encore! À la dernière conférence midi, Nicole Boily, présidente du Conseil des Montréalaises, nous a démontré que, malgré d'énormes progrès, il y a encore place à l'amélioration. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Surprise!

La situation des femmes en milieu de travail a énormément évolué depuis 40 ans. Pour nous aider à mesurer le chemin parcouru, M^{me} Boily raconte qu'à son embauche, à titre de professeure au collège Sainte-Croix, on lui a demandé s'il fallait la payer puisqu'elle avait un mari pour la faire vivre. Et lorsqu'elle a eu un bébé, ses collègues, qui étaient tous des hommes, lui disaient : « En tout cas, moi, ma femme resterait à la maison avec le bébé. »

Par contre, certains blocages persistent. Nos milieux de travail sont encore majoritairement masculins, sauf dans les services sociaux, l'économie sociale, la santé et l'éducation, particulièrement au primaire. Et même dans ces domaines, les cadres sont majoritairement des hommes.

DES FEMMES PLUS INSTRUITES

Les choses ont bien changé depuis l'époque où l'enjeu était l'élimination des stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires. Aujourd'hui, les femmes sortent massivement

des écoles, des cégeps et des universités. Au Québec, plus de 30 % des femmes âgées de 25 à 34 ans détiennent un diplôme ou un certificat universitaire. Chez les femmes de 54 à 65 ans, la proportion n'est que de 14 % et chez les plus âgées le pourcentage tombe à 9 %.

Cependant, le nombre d'hommes qui détiennent un diplôme universitaire est toujours supérieur à celui des femmes, âges et secteurs confondus, bien que la tendance soit en train de s'inverser dans plusieurs disciplines. En 2003, les femmes représentaient 60 % des bacheliers, notamment en médecine et en droit. Cette tendance se vérifie aux autres niveaux, notamment au secondaire où l'on trouve davantage de diplômées. Le problème du décrochage scolaire touche particulièrement les garçons.

Cette augmentation du taux de diplomation des femmes se reflète dans les données du marché du travail. Aujourd'hui, 85 % des femmes sans enfant âgées de 20 à 44 ans et 73 % des femmes qui ont des enfants de moins de six ans sont sur le marché du travail, alors que dans les années 1970 seulement 40 % des mères occupaient un emploi.

UNE LÉGISLATION QUI AMÉLIORE LA CONDITION FÉMININE

La présence croissante des femmes sur le marché du travail tout autant que les difficultés persistantes à pénétrer certains milieux de travail ont amené le gouvernement à modifier ou à adopter des lois.

Il y a eu tout d'abord la *Loi sur la parité salariale* ou « à travail égal, salaire égal », puis en 1991, la *Loi sur les normes du travail* qui a rendu obligatoire l'octroi d'un congé sans solde pour responsabilités parentales. Le congé peut être pris aussi bien par le père que par la mère.

Il y a 10 ans, la *Loi sur l'équité salariale* a été adoptée pour corriger l'iniquité entre les emplois à prédominance féminine et masculine. Les principes sous-jacents de cette loi mettent en lumière la spécificité et la valeur des compétences traditionnellement associées aux femmes. Même si cette loi avantage d'abord les femmes, elle garantit aussi la juste reconnaissance de toutes les connaissances et aptitudes que les femmes et les hommes utilisent dans leur travail. Cette loi contribue grandement au changement des mentalités. Toutefois, son application est lente et parfois difficile. Ici même, à la Ville, elle n'est pas encore en vigueur.

Par ailleurs, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* a confirmé le droit de tous les citoyens à être évalués sur la seule base de leurs compétences lorsqu'ils briguent un poste dans le secteur public. Et enfin, le nouveau

Régime d'assurance parentale, qui vient d'entrer en vigueur, offre des options sans précédent aux mères et aux pères qui viennent d'avoir un enfant.

Ces changements législatifs ont également mis en relief l'importance de concilier la famille et le travail. La question des enfants, qui était une affaire de femmes, est devenue un enjeu de société. Évidemment, les femmes sont les premières à bénéficier des mesures mises en place parce qu'elles assument toujours les responsabilités familiales davantage que les hommes.

Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes ont même augmenté au cours des cinq dernières années selon les secteurs.



Cependant, les jeunes pères ont réclamé, eux aussi, l'accès à des mesures de conciliation famille et travail, de sorte que tous en profitent, ce qui contribue à améliorer les relations à l'intérieur de l'entreprise et permet de diminuer l'absentéisme.

DE L'OMBRE AU TABLEAU

Aujourd'hui encore, 70 % des femmes travaillent dans des secteurs majoritairement féminins, tels l'éducation, les soins infirmiers ou le commerce de détail, tandis que dans les domaines des sciences naturelles, du génie, de l'architecture, des mathématiques ou de l'informatique, les deux tiers des diplômés sont des hommes.

Le domaine du développement économique est aussi très masculin. Les femmes qui s'y trouvent se concentrent généralement dans le créneau de l'économie sociale, donc toujours en relation avec les services sociaux. Il est inquiétant de constater que les femmes sont si peu présentes dans les domaines de pointe. Ce phénomène s'observe aussi dans les techniques et même dans les métiers.

La nature profondément systémique des inégalités entre les femmes et les hommes est confirmée par des données compilées par la Conférence des élus de Montréal. Les écarts



Les processus de dotation sont souvent beaucoup plus adaptés au profil ou au cheminement des hommes qu'à celui des femmes.

salariaux entre les hommes et les femmes ont même augmenté au cours des cinq dernières années selon les secteurs.

Il y a cinq ans, le revenu moyen des femmes équivalait à 68 % de celui des hommes. Aujourd'hui, à peine 5 % des Montréalaises se trouvent dans la catégorie des 60 000 \$ et plus par année, alors qu'on y trouve 13 % des hommes. L'écart s'est donc creusé. De plus, 70 % des femmes travaillent dans des emplois précaires et à temps partiel. Cette situation s'explique notamment par le fait qu'elles assument toujours une grande partie des responsabilités familiales.

La situation des femmes des communautés culturelles est encore plus difficile et discriminatoire. Sur l'île de Montréal, les immigrantes sont à la tête de 40 % des familles monoparentales, alors que dans bien des cas, elles ne peuvent pas travailler, travaillent à temps partiel ou au salaire minimum. Au Québec, les femmes immigrantes sont celles qui ont le revenu le plus bas, viennent ensuite les femmes en général, puis les hommes immigrés et enfin les hommes.

LA VILLE NE FAIT PAS EXCEPTION

Les femmes comptent pour 40 % de la main-d'œuvre, à la Ville. Elles représentent 36 % des cadres et 48 % des professionnels. C'est chez les professionnels que l'on trouve la plus grande mixité. Les femmes représentent 63 % des cols blancs, puisque c'est là que se trouvent les métiers traditionnellement féminins, mais 1 % des contremaîtres et 22 % des cols bleus. Chez les cols bleus, les femmes sont majoritairement horticultrices.

Il y a 36 % de cadres féminins, mais les femmes se trouvent principalement chez les cadres intermédiaires ou alors elles sont cadres-conseils aux ressources humaines. À la Direction générale, il n'y en a que 2 sur 19.

On trouve le même profil dans les instances politiques. Le comité exécutif de la Ville compte 3 femmes sur 12 élus. Aux commissions permanentes du conseil sur les finances, les services administratifs et le capital humain, siègent 3 femmes sur 8 membres. À la commission permanente du conseil d'agglomération sur le développement économique, il n'y en a qu'une. Au conseil de la Communauté métropolitaine de Montréal, on trouve 3 femmes sur 28, et au comité exécutif de la CMM, il n'y en a pas une seule.

Les écarts sont donc présents partout, et les raisons de cette situation sont multiples. On parle souvent du plafond de verre, mais il faut nuancer. Souvent, les femmes ne postulent pas pour certains postes parce qu'elles ne se trouvent pas tout à fait prêtes ou en raison de contraintes familiales. Il faut donc les aider à augmenter leur confiance en leurs capacités.

Par ailleurs, les processus de dotation sont souvent beaucoup plus adaptés au profil ou au cheminement des hommes qu'à celui des femmes. Certaines qualités et habiletés se retrouvent chez les deux sexes, mais il y a aussi des caractéristiques fondamentales ou culturelles qui existent et dont il faudrait tenir compte.

La collecte de données selon les genres permettrait également de faire des analyses plus fines, afin de mettre en place des mesures favorisant l'accès des femmes aux postes de cadre, ou encouragerait leur présence dans certains secteurs.

Si les lois, les règlements et les programmes sont des outils essentiels, il faut toutefois se rappeler que l'outil ne fait jamais l'artisan. Il faut aller vers une égalité dans les faits. L'enjeu est important puisque, aujourd'hui, dans la plupart des familles, les deux parents travaillent. ●

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

Une **RETRAITE PROGRESSIVE** pourrait vous intéresser ?

Carole Paquin, conseillère en communication

➤ Vous rêvez d'une retraite progressive ? Apparemment, cette option séduit de plus en plus de professionnels qui avancent en âge et qui ont envie de faire autre chose, alors que d'autres ont atteint l'âge de la retraite, mais continueraient de travailler à temps partiel s'ils en avaient la possibilité. Le hic, c'est que le règlement de notre caisse de retraite ne le permet pas.



Avec le départ massif à la retraite des *boomers*, on peut penser qu'un nombre grandissant d'employeurs seront enclins à offrir cette option, afin de garder certains employés en âge de partir. Pour le moment, plusieurs y sont encore réfractaires. Ils craignent les difficultés de gestion que cela pourrait engendrer.

Cependant, la retraite progressive peut comporter des avantages aussi bien pour l'employeur que pour le professionnel. L'employeur pourrait réduire son coût de main-d'œuvre tout en continuant d'avoir à son service un employé expérimenté qui transmettrait ses connaissances à un plus jeune. De son côté, l'employé pourrait s'adapter graduellement à la retraite ou encore réduire sa charge de travail pour jouir de la vie plus rapidement.

Aux dernières négos, la Ville a démontré une certaine ouverture en ce qui a trait à la retraite progressive. La lettre d'entente 2004-V-24 prévoit la création d'un comité paritaire qui étudierait la question. Le moment est d'autant plus opportun d'y songer que nous avons commencé les discussions sur l'harmonisation des caisses de retraite et des régimes d'assurances et que les négos pour le renouvellement de notre convention collective s'en viennent.

Nous avons donc formé un comité syndical. Constitué d'une dizaine de professionnels qui proviennent des syndicats membres de la caisse de retraite des professionnels de la Ville, dont le nôtre, ce comité a pour mandat d'analyser la *Loi sur les régimes de retraite*, afin de voir ce qu'elle permet, et d'évaluer le coût et les avantages d'une retraite progressive aussi bien pour la Ville que pour les professionnels. En prélude à leurs travaux, les membres du comité ont reçu une formation de Marc-André Fournier, actuaire de la firme S.A.I.

Cependant, la retraite progressive ne fait pas l'unanimité. L'employeur ne veut pas que cette option entraîne des frais additionnels alors que les professionnels craignent de ne pas avoir de réelle réduction de leur charge de travail bien qu'ils aient une réduction de salaire. ●

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

LE RQAP AMÉLIORE NOS CONGÉS PARENTAUX, mais ne coûte pas nécessairement plus cher à la Ville

Carole Paquin, conseillère en communication
Alain Ruel, vice-président – Relations de travail

➤ En décembre dernier, la Ville informait ses employés qu'à partir du 1^{er} janvier 2006, le régime québécois d'assurance parentale entrerait en vigueur. Le RQAP remplace celui que nous avons dans le cadre du régime fédéral d'assurance-emploi. Il nous faut donc discuter avec l'employeur de l'arrimage du nouveau régime avec les dispositions de notre convention collective relatives aux congés parentaux (article 3.9). Entre-temps, le nouveau régime s'applique en même temps que les dispositions de notre convention collective à cet égard.



De façon générale, le RQAP est plus avantageux que le régime fédéral pour l'ensemble des parents québécois. Les prestations peuvent atteindre jusqu'à 75 % du revenu assurable, selon l'option choisie, tandis que le maximum assurable passe à 57 000 \$ et que le revenu minimum pour être admissible baisse à 2000 \$. Le RQAP ne comporte pas de délai de carence ni de minimum

d'heures travaillées avant d'y être admissible. À tous égards, les prestations offertes par le RQAP sont plus généreuses que celles du régime fédéral.

Avec l'entrée en vigueur du RQAP, les professionnels de la Ville voient aussi leurs congés parentaux améliorés sur certains points. Désormais, aucun minimum d'heures travaillées à la Ville n'est requis pour être admissible au régime, le congé de paternité est

bonifié de même que le congé parental qui devient plus avantageux à partir de la 11^{ème} semaine.

Globalement, le RQAP coûte plus cher aux employeurs québécois, mais ce n'est pas nécessairement le cas à la Ville. En raison des prestations supplémentaires de chômage (PSC) incluses dans notre convention collective, nous pensons que la Ville pourrait même faire des économies par rapport à l'ancien régime.

CONVENTION COLLECTIVE DES PROFESSIONNELS
Régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

Congé de maternité	<ul style="list-style-type: none"> • Durée de 20 semaines • 90 % du traitement • La professionnelle demeure couverte par le régime d'assurance pendant le congé de maternité • Exonération du paiement des cotisations à la caisse de retraite • Un minimum de 20 semaines de service est requis pour bénéficier de la pleine prestation
Congé parental	<ul style="list-style-type: none"> • Durée maximale de deux ans après la naissance ou l'adoption d'un enfant • 10 semaines à 90 % du traitement qui peut être réparti entre les parents et le reste est sans solde • Exonération du paiement des cotisations à la caisse de retraite pendant ces 10 semaines • Participation au régime d'assurances collectives et de retraite si le professionnel paie ses primes et ses cotisations exigibles (sauf celle de l'employeur) pendant les 52 premières semaines et toutes les primes ou cotisations pour le reste du congé • Un minimum de 20 semaines de service est requis pour bénéficier de la pleine prestation
Congé de paternité ou de prise en charge	<ul style="list-style-type: none"> • Congé rémunéré de 5 jours pour le professionnel dont la conjointe donne naissance à un enfant dans les 30 jours suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison • Congé rémunéré de 5 jours pour le professionnel qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint dans les 60 jours de la prise en charge de l'enfant. Pour l'adoption de l'enfant du conjoint, il y a un congé de 5 jours dont 2 sont rémunérés
Congé d'adoption	<ul style="list-style-type: none"> • Pour la ou le professionnel qui adopte un enfant • Durée de 12 semaines • 12 semaines à 90 % du traitement • Exonération du paiement des cotisations à la caisse de retraite

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (R.Q.A.P.)

Délai de carence	Aucun	
Revenu maximum assurable	57 500 \$ (2006)	
Revenu minimum pour être admissible	2 000 \$	
Nombre minimum d'heures travaillées pour être admissible	Aucun	
Options	Régime de base	Régime particulier
Maternité	18 semaines à 70 %	15 semaines à 75 %
Paternité (nouveau)	5 semaines à 70 %	3 semaines à 75 %
Parental	32 semaines, dont les 7 premières à 70 % et les 25 semaines suivantes à 55 %	25 semaines à 75 %
Adoption	37 semaines, dont les 12 premières à 70 % et les 25 semaines suivantes à 55 %	28 semaines à 75 %
<p>Comme dans le régime de prestations de chômage, les congés de maternité s'adressent à la mère, les congés de paternité s'adressent au père et les congés parentaux et d'adoption peuvent être partagés entre la mère et le père.</p> <p>Les parents admissibles choisissent conjointement le régime de base ou le régime particulier. Ainsi le régime choisi par le premier parent à produire une réclamation s'applique aussi à l'autre parent.</p>		

Note importante : Nous invitons les professionnels intéressés à faire partie du comité sur l'arrimage entre les prestations parentales que nous avons en vertu de notre convention collective et le Régime québécois d'assurance parentale à communiquer avec Alain Ruel, au bureau du syndicat, au 845-9646. ●

LES 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. Le syndicat entreprendra la consultation systématique des membres de toutes les sections prochainement afin d'élaborer un projet de convention collective. Ceux qui le souhaitent peuvent nous faire part de leurs suggestions et solutions par courriel, à l'attention d'Alain Ruel, à l'adresse suivante : sppmm@sppmm.org

LES BIBLIOTHÉCAIRES AUXILIAIRES SUR LE POINT DE RÉGLER

Une entente de principe a été conclue avec l'employeur quant au statut et aux conditions de travail des bibliothécaires auxiliaires. Cette entente sera présentée aux bibliothécaires concernées pour consultation. L'entente devra être entérinée par le bureau de direction.

DES REMERCIEMENTS QUI FONT PLAISIR

Nous avons reçu les remerciements de Réal Jean, ancien président de l'Association des professionnels et superviseurs de Radio-Canada (APS), à la suite de son départ à la retraite. Réal remercie le SPPMM d'avoir parrainé l'APS, permettant ainsi aux professionnels de Radio-Canada de fonder leur syndicat. Ces remerciements nous rappellent que la solidarité et l'entraide sont des valeurs syndicales fondamentales.

LES MEMBRES DU CMDP EN DEUIL

C'est avec beaucoup de tristesse que les membres du comité mixte de développement professionnel ont appris le décès de Diane De Celles, représentante de la Ville au sein du comité. Appréciée pour son immense gentillesse et son sens aigu du travail d'équipe, Diane était une collaboratrice comme il s'en fait peu, toujours à l'écoute et à la recherche de solutions.

RENCONTREZ VOS COLLÈGUES DANS UNE AMBIANCE DÉCONTRACTÉE

Souhaitez-vous renforcer les liens avec vos collègues en participant aux activités sociales culturelles ou sportives de l'Association des fonctionnaires professionnels du Montréal métropolitain? Cette année encore, notre collègue Denis Brault invite les professionnels à devenir membres de l'AFPMM, un organisme social qui regroupe quelque 400 fonctionnaires professionnels et cadres de la Ville de Montréal, de la Communauté métropolitaine de Montréal et de leurs organismes. Les intéressés peuvent joindre Denis au 868-4999. Pour plus de renseignements, visitez le site Internet www2.ville.montreal.qc.ca/afpmm ●



Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal

Rédactrice en chef

Carole Paquin

Collaborateurs

Danielle Dionne
Louis Alain Ferron
Gisèle Jolin
Alain Ruel

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

Trésorière

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