

sommaire

2 • 3

Ce que les membres en pensent

- *Trou budgétaire de 400 M\$*
Pourquoi faire simple quand on peut faire politique ?

4 • 5

Interview

- Les syndicats de professionnels s'entraident grâce au CQPC et au Réseau

6 • 7 • 8

Dossier

- *Cosmopolitisme montréalais*
Des atouts importants et des défis à relever

9

Le SPPMM en action

- *Les villes reconstituées*
Une nouvelle réalité et de nouveaux défis pour le SPPMM

10 • 11

Zumeurs

- *Ze code da Zampino*

12

Nouvelles express

OUI AU RASOP, MAIS PAS SUR LE DOS DES EMPLOYÉS

Gisèle Jolin, présidente

En raison d'un trou budgétaire anticipé de 400 M\$, la Ville a entrepris de procéder à la Revue de ses activités, services, opérations et programmes (RASOP). Cet exercice, annoncé en grandes pompes, n'est pas nouveau. Il y en a eu plusieurs autres dans le passé, sous diverses appellations, alors pourquoi tout ce tapage ? Est-ce une opération de relations publiques au moment où les conventions collectives viennent à échéance et que les négos vont débiter ?

Le RASOP n'est pas superflu pour autant. Il n'est que saine gestion que la Ville s'interroge sur ses activités et sa gestion dans la mesure où elle le fait de façon rigoureuse. Chaque année, l'administration se demande comment équilibrer son budget. Même si elle finit toujours par trouver une solution et dégager des surplus, l'équilibre budgétaire de la Ville reste fragile. Cependant, pour avoir une portée réelle, l'exercice d'analyse devrait être permanent et fait en continu et non de façon improvisée par un groupe restreint d'élus et de cadres de direction.

Au début de l'été, la Ville a rencontré les syndicats pour leur expliquer en quoi consistait le RASOP. Nous en avons profité pour livrer certains messages, notamment celui que l'exercice doit être fait avec la collaboration des employés qui ont une connaissance concrète et approfondie des services et des activités. La recommandation a porté ses fruits. Dans certains services, les gestionnaires consultent les professionnels, mais c'est à leur discrétion.

Par la suite, les syndicats ont été conviés au chantier de la gouvernance. Toutefois, à titre de représentants des employés, c'est davantage à celui du capital humain que nous aurions voulu participer. Nous jugeons l'approche de ce chantier trop restrictive. Les travaux se limitent à trouver des moyens de réduire la masse salariale sans prendre en compte les contrats donnés à l'externe. Ceux-ci sont trop nombreux et non justifiés lorsqu'il s'agit d'activités récurrentes. Si les compétences des professionnels étaient utilisées plus adéquatement, des économies importantes seraient réalisées. Il n'y a pas lieu d'embaucher autant de consultants.

Mais plus fondamentalement, le RASOP n'a pas pour mandat de remettre en question la structure politique de la Ville comme telle. Pourtant, il y a là un problème réel : l'autonomie des arrondissements coûte cher. La création d'une structure pyramidale dans chaque arrondissement a entraîné une explosion du nombre de cadres, d'élus et d'attachés politiques. Par contre, on peut se demander si la décentralisation a permis d'améliorer le service aux citoyens. La Ville a-t-elle les moyens de se payer cette concession politique ?

Le RASOP est certainement valable si la Ville scrute réellement ses activités et ses façons de faire et si les conclusions ne sont pas écrites d'avance. Nous sommes persuadés qu'il existe plusieurs pistes de solutions et qu'il n'y a aucune raison pour que les employés fassent les frais de l'exercice, mais encore faut-il prendre le temps de faire une analyse sérieuse. ●

Ce que les
membres
en **pensent...**

TROU BUDGÉTAIRE DE 400 M\$

POURQUOI *faire simple* QUAND ON PEUT *faire politique?*

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



➤ **Au printemps, nous avons appris que la Ville anticipait un manque à gagner de 400 M\$.** La solution du maire n'a pas tardé : gel de l'embauche à tous les niveaux et révision systématique de tous les services et programmes. *Profil* a rencontré une dizaine de membres pour savoir ce qu'ils en pensent et recueillir leurs suggestions en matière de saine gestion. Du gros bon sens, de la rigueur et un peu d'imagination, voilà les principaux ingrédients suggérés.

CE TROU EXISTE-T-IL VRAIMENT?

« Ce n'est pas étonnant quand on voit le gaspillage qui se fait à la Ville. »

« Il est difficile de croire que la Ville a un déficit aussi important. Cela représente 10% de son budget annuel. C'est beaucoup ! »

« Selon plusieurs professionnels des finances, il faut probablement diviser le montant par deux. »

« On peut se demander si ce n'est pas une stratégie de la Ville alors qu'elle s'apprête à négocier son nouveau contrat avec le gouvernement du Québec et nos conventions collectives. »

« Il est étonnant de constater qu'au 1^{er} janvier nous avons un budget équilibré et qu'en mai, on se retrouve avec un trou de 400 M\$. »

« Il est vrai que dans les journaux, on parlait plutôt de 30 ou 40 millions de surplus budgétaire. »

« Je pense qu'il y a eu des surprises dans les caisses de retraite et les hypothèses actuarielles. »

« Certains gestionnaires s'efforcent d'avoir une gestion plus rigoureuse, mais d'autres, particulièrement les plus âgés, ont de la difficulté à changer leurs façons de faire. »

« Les fusions et *défusions* ont amené une multiplication des structures, et maintenant, il faut repenser à centraliser davantage. »

« La Ville se rend compte que sa décentralisation lui a coûté très cher. »

« C'est assez ironique étant donné que les fusions avaient, entre autres objectifs, celui de réaliser des économies. »

CORRIGER LE TIR

« Si c'est vrai que la Ville a un déficit aussi important, c'est très grave. Cela va demander un sérieux travail

d'évaluation et de rajustement. Je ne pense pas que les petits comités du RASOP¹ puissent réaliser ce travail. »

« On fait un exercice très compliqué. Pourtant des choses très simples permettraient de réaliser de grandes économies. »

« C'est un exercice trop rapide. Il devrait y avoir un processus d'analyse et de rajustements continus. »

« La Ville doit d'abord réduire les niveaux hiérarchiques et se retirer des champs d'activité qui ne sont pas les siens. Elle participe trop souvent à des projets privés en raison des pressions qui viennent de l'extérieur. »

« Sa participation aux festivals peut être remise en question. »

« Sauf si elle obtient une ristourne sur la taxe de vente. »

« La Ville ne doit pas remettre en question ses activités de base, mais elle doit rendre les mêmes services de façon plus efficace. »

« Des travaux récurrents, tels l'entretien des rues et le ramassage des ordures, sont souvent mis dans le PTI alors qu'ils devraient être dans le budget de fonctionnement. »

« Comment se fait-il que le vérificateur ne signale pas ces irrégularités? Ce sont les citoyens qui vont en payer la facture dans 10 ans. »

« Apparemment, on a tenté de mettre du poison à rats dans le PTI de la CUM. »

« Le système est contourné de multiples façons. »

« De plus, les achats sont faits de façon fragmentée. Même les fournisseurs nous disent qu'ils profitent de cette fragmentation. Dans nos échanges avec des représentants d'autres organisations publiques ou parapubliques, nos collègues sont renversés de constater que la Ville ne consolide pas ses achats afin de

maximiser les économies d'échelle. Si nous cherchons des économies qui se calculent en millions de dollars, voici une belle occasion pour nos élus d'en faire la promotion, en commençant par l'adoption d'une politique d'achat. »

« Si les sommes allouées ne sont pas dépensées dans l'année en cours, le service perd son budget l'année suivante. Cette pression à dépenser rapidement entraîne des coûts importants, particulièrement dans le secteur immobilier où c'est souvent celui qui est le moins pressé qui est favorisé. »

« De plus, la Ville est pénalisée par les changements de zonage qui peuvent faire les arrondissements. Lorsque les intervenants municipaux savent que la Ville doit acquérir un terrain clairement désigné et qu'un arrondissement risque de modifier le zonage de ce terrain, le prix peut doubler ou même tripler. Imaginez le coût, si le terrain est de grande dimension. »

« Je travaille depuis quatre ans à quatre jours semaine. Cette option devrait être favorisée. Le phénomène du *burn-in*, c'est-à-dire des personnes épuisées qui se rendent au travail, mais dont le rendement est très faible, est tout aussi coûteux que le *burn-out* même si on en parle moins. »

LA DÉCENTRALISATION, UN GOUFFRE

« Avec des arrondissements pleinement responsables et autonomes, il n'y a aucune économie d'échelle. »

« L'explosion de l'embauche, particulièrement dans les postes de cadres, et la multiplication des niveaux de gestion causée par la décentralisation coûtent très cher. »

« Ce n'est pas normal qu'il y ait aussi peu de promotions à la Ville. Tous ces nouveaux cadres proviennent de l'externe et ne connaissent pas la Ville. Leur temps d'apprentissage a aussi un prix. »

« La plupart des contrats donnés à l'externe pourraient être faits par les professionnels de la Ville. Nos compétences sont sous-utilisées. »

« Il y a des ressources externes sur les chaises de la Ville depuis trois ou quatre ans en informatique. »

« Sur le plan administratif, c'est souvent moins compliqué de donner un contrat à l'externe. »

« Le gel de l'embauche et les coupes de postes permanents ne sont pas une solution, parce qu'ils donnent lieu à l'embauche de contractuels, beaucoup plus coûteux. Le besoin de main-d'œuvre est réel. »

« Avec la décentralisation, la planification du travail est très mauvaise. Les activités sont dédoublées ou encore elles ne se font pas. »

« Nos compétences sont sous-utilisées. De plus, on joue tous aux pompiers. »

« Avec la décentralisation, les anciennes municipalités ont conservé leur mode de fonctionnement, mais les anciens arrondissements de la Ville ont voulu, eux aussi, se doter de personnel et d'équipement afin d'être autonomes. »

ET LES REVENUS?

« Je n'ai pas entendu parler qu'on regardait de ce côté. »

« Il n'est pas question d'augmenter les taxes qui ont fait un grand bond au dernier rôle d'évaluation. »

« Il faudrait cependant diversifier les sources de revenu. »

« Québec se décharge sur Montréal de plusieurs responsabilités qui devraient être de son ressort. Ce problème n'a pas été réglé avec les fusions. Il y a eu diverses ententes ponctuelles, mais rien de permanent. C'est toujours à recommencer. »

« Montréal doit demander au gouvernement du Québec de modifier la charte pour centraliser davantage, sinon la Ville restera ingérable. » ●

¹ *Revue des activités, services, opérations et programmes*

LES SYNDICATS DE PROFESSIONNELS *s'entraident* GRÂCE AU CQPC ET AU RÉSEAU

Carole Paquin, conseillère en communication



➤ **D**epuis plusieurs années, le SPPMM est membre du Conseil québécois des professionnels et cadres (CQPC) dont font partie une dizaine de syndicats de professionnels indépendants. Depuis peu, nous participons aussi aux réunions du Réseau, organisme semblable qui agit à l'échelle canadienne. *Profil* a rencontré Gisèle Jolin, présidente du syndicat, pour en savoir un peu plus sur ces regroupements dont on entend parler à l'occasion, mais qui sont méconnus. En bref, ce sont des lieux d'échange privilégiés qui permettent aux syndicats indépendants de s'entraider.

Profil : Quels sont les objectifs du CQPC et du Réseau ?

Gisèle Jolin : Les syndicats de professionnels vivent des réalités qui se ressemblent. Les problèmes sont les mêmes partout. Le premier objectif est donc de discuter pour s'aider à faire avancer nos dossiers respectifs. C'est aussi un moyen de se donner de la formation. Nous invitons régulièrement des conférenciers sur des sujets d'intérêt commun. Le CQPC a aussi pour mission d'aider les professionnels qui veulent se syndiquer. Par exemple, les professionnels de Radio-Canada ont été soutenus lorsqu'ils ont formé leur syndicat.

Les échanges entre collègues syndicaux sont très enrichissants. Ils nous donnent de la vision, de la perspective. Nous apprenons de l'expérience des autres sur des choses concrètes. Nous discutons de toutes les questions qui peuvent toucher les syndicats telles que les négociations, l'application des conventions collectives, le règlement des litiges et des conflits, etc.

Récemment, nous avons discuté du renouvellement des pratiques syndicales dans un monde du travail en mutation, de l'avenir des caisses de retraite et de retraite progressive, du désengagement des professionnels par rapport à leur syndicat, de la précarité des emplois, de la sous-traitance et de la *Loi sur le harcèlement*.

P : Quelle différence y a-t-il entre le CQPC et le Réseau ?

J. G. : Le CQPC groupe environ 24 000 professionnels. Ce sont majoritairement des fonctionnaires qui travaillent dans les organismes publics et parapublics québécois. Tous ces professionnels sont régis par les mêmes règles, le même *Code du travail*.

Le Réseau groupe environ 100 000 professionnels de partout au Canada. De ce fait, l'ensemble est beaucoup moins homogène, car d'une province à l'autre, les législations sont différentes. Sans exclure les aspects formation et discussion, les syndicats membres du Réseau peuvent s'allier dans des actions concertées pour faire avancer certains dossiers. Ils ont notamment lutté pour que les professionnels qui dénoncent les actes répréhensibles commis dans la fonction publique soient protégés et ne subissent pas de représailles.

Nous sommes membres du CQPC depuis de nombreuses années, tandis que notre participation au Réseau est tout à fait récente. Nous n'avons assisté qu'à deux rencontres et nous évaluons si nous avons suffisamment d'intérêts communs pour poursuivre.

P : Est-ce que ces regroupements remplacent l'appartenance à une centrale syndicale ?

J. G. : Il y a des similitudes, mais c'est quand même très différent. Au CQPC et au Réseau, nous nous rassemblons à partir d'affinités. Le mode de fonctionnement est beaucoup plus souple qu'à l'intérieur d'une centrale. Il n'y a aucun lien hiérarchique entre les syndicats participants, et le pouvoir décisionnel de chacun d'eux est entier quant à ses orientations et à sa gestion. En outre, la participation à l'un ou l'autre de ces regroupements ne coûte presque rien.

De leur côté, les centrales syndicales offrent un ensemble des services contre une cotisation élevée. Leur mode de fonctionnement est plus rigide. Les syndicats doivent suivre les politiques et les orientations définies par la centrale et ont peu d'autonomie.

Dans le passé, le SPPMM a été membre de la CSN. Comme la plupart des autres syndicats de professionnels, nous avons décidé de quitter la centrale en 1979, car nous n'avions pas de services adaptés à nos besoins. De plus, nos cotisations étaient exagérément élevées. Cependant, les syndicats indépendants doivent s'organiser pour ne pas être isolés et obtenir certains services qui autrement sont donnés par les centrales. Les deux regroupements atteignent cet objectif. ●

ORGANISMES MEMBRES DU CQPC

- Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
- Alliance du personnel professionnel de Ville de Laval
- Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec
- Associations des professionnels et des superviseurs de Radio-Canada
- Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval
- Syndicat des professionnelles et professionnels de la STM
- Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec
- Syndicat professionnel des scientifiques de l'IREQ
- Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal
- Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal



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



COSMOPOLITISME MONTRÉALAIS

DES ATOUTS IMPORTANTS ET DES DÉFIS À RELEVER

Carole Paquin, conseillère en communication

➤ **C**haque année,
Montréal reçoit quelque
33 000 nouveaux arrivants

et, contrairement à d'autres grandes villes, souhaiterait en attirer davantage. C'est que ces immigrants jouent un rôle décisif dans l'économie et la vitalité de notre ville. Toutefois, certaines tendances récentes sont aussi préoccupantes et comportent des défis qu'il faudra relever. C'est ce dont nous a parlé Annick Germain, professeure à l'INRS, à la dernière conférence-midi. Sur le plan de l'immigration comme sur bien d'autres, Montréal se distingue.

RETOUR HISTORIQUE

Même si quelques non-Français vivaient à Montréal au moment de la colonisation française, l'immigration commence réellement avec la conquête anglaise. Dès lors, la ville se diversifie et se segmente en quartiers distincts selon les origines et les cultures : les Français et les Anglais, mais aussi les Écossais, les Irlandais et les Américains.


Cependant, l'immigration internationale prend réellement de l'ampleur au début du XX^e siècle. Cette immigration est essentiellement d'origine européenne, mais il y a aussi des Chinois et des Américains de race noire.

Ces immigrants s'installent principalement dans les quartiers centraux de la ville. Point intéressant, ils investissent dans le logement de manière importante et accèdent à la propriété en plus grand nombre que les natifs. Avant les années 1980, 60% des immigrés sont propriétaires de leur logement, ce qui est beaucoup plus élevé que les Montréalais de souche. Ceci est d'autant plus intéressant que ces immigrants proviennent majoritairement de régions rurales et sont de condition modeste.

Ces immigrants rénovent aussi leur maison. L'exemple le plus éloquent est celui des Portugais qui commencent à rénover leur logement à une époque où les Montréalais dédaignent les anciens quartiers centraux. Ainsi, le fait de peindre les façades contribue à attirer l'attention sur un bâti relativement négligé, méprisé même par les Montréalais.

Par ailleurs, ces immigrants réussissent très vite sur le plan économique. On estime que jusqu'au milieu des années 1980, ils avaient une réussite supérieure aux non-immigrants, de sorte qu'ils ont enrichi considérablement une ville en plein essor en train de se moderniser.

Un nouveau cap s'amorce vers le début des années 1990. Le Canada et le Québec ouvrent largement leurs portes



à de nouveaux pays, notamment à ceux du tiers-monde, ce qui amène une immigration extrêmement diversifiée. À ce moment, il y a encore peu d'immigrants internationaux à Montréal alors que les autres villes nord-américaines sont déjà très cosmopolites.

Ce qui change par rapport à l'immigration européenne de la vague antérieure, c'est la diversification des pays et des continents de provenance. Une forte proportion des immigrants provient d'Asie, puis cette proportion diminue légèrement au profit de l'Afrique alors que le nombre d'arrivants d'Amérique latine diminue également et que le nombre de Français augmente.

Actuellement, la ville de Montréal reçoit quelque 33 000 nouveaux immigrants par an, ce qui représente à peu près les trois quarts de l'immigration admise au Québec. Le gouvernement du Québec souhaiterait augmenter ce nombre. Si la conjoncture économique est bonne, le Québec pourrait attirer 48 000 immigrants en 2007.

À peu près 28 % des Montréalais sont des immigrants. Cette proportion semble importante, mais elle est moindre que celle de Toronto et de Vancouver où presque un habitant sur deux est immigrant. Cependant, les derniers recensements indiquent que l'immigration est plus diversifiée à Montréal qu'à Toronto et à Vancouver.

LES ATOUTS DU COSMOPOLITISME MONTRÉALAIS

Aujourd'hui, à peu près 50 % des immigrants peuvent être rangés dans la catégorie des minorités visibles. Ces immigrants sont concentrés sur l'île de Montréal qui se distingue dans l'ensemble de la région métropolitaine. L'étalement urbain de l'immigration est quasi inexistant. Ainsi à Laval, le nombre d'immigrants est en régression. En cela, nous différons totalement de Toronto et de

Vancouver où la majeure partie de l'immigration se trouve en banlieue.

Alors où vivent les immigrants récents ? Comme dans le passé, ils se trouvent dans les zones centrales de l'agglomération. Sur les 10 municipalités canadiennes comprenant la plus forte proportion de minorités visibles, on trouve plusieurs municipalités de l'île de Montréal, soit Saint-Laurent, Dollard-Des-Ormeaux, Pierrefonds, Montréal-Nord, Montréal et Saint-Léonard (avant les fusions).

Cette immigration s'insère très bien dans le tissu urbain. Montréal n'a pas de ghettos au sens strict, c'est-à-dire des quartiers de relégation où des communautés ethniques particulières seraient concentrées dans une situation d'exclusion. Ainsi, les immigrants d'Asie du Sud sont répartis dans plusieurs quartiers, tandis que les Latinos-Américains sont dispersés un peu plus à l'est, mais pas uniquement là. Les Français, eux, sont dans les quartiers aisés.

Par ailleurs, la diversité multiethnique comporte plusieurs atouts. Une étude, réalisée il y a une dizaine d'années, révèle que la cohabitation entre les populations dans les quartiers les plus multiethniques de la région métropolitaine pouvait être caractérisée de pacifique mais distante. Les quartiers où les rapports sont les plus harmonieux sont les plus diversifiés, quel que soit le statut socioéconomique. La diversité ethnoculturelle devient donc un atout important.

Deuxième atout, la croissance démographique. Aujourd'hui à Montréal, environ 80 % de la croissance démographique est due à l'immigration. De plus, 48 % des familles qui ont des enfants sont des familles immigrantes. La présence des communautés culturelles et des immigrants est donc tout à fait décisive pour les jeunes générations.

Troisième atout, les immigrants vivent davantage au centre de l'agglomération qu'en banlieue. Plusieurs estiment

Les quartiers où les rapports sont les plus harmonieux sont les plus diversifiés, quel que soit le statut socioéconomique. La diversité ethnoculturelle devient donc un atout important.



que s'il n'y avait pas eu autant d'immigrants dans les quartiers centraux, ces derniers ne seraient pas aussi animés et en bonne santé. Cela est évident quand on compare Montréal à certaines villes américaines où les quartiers centraux sont déserts et beaucoup plus dégradés.

Enfin, les immigrants ont apporté de la diversité, notamment sur le plan de l'alimentation et des sports et loisirs.

LES DÉFIS

Cependant, la concentration des populations immigrantes sur l'île de Montréal comporte des défis non négligeables. Premièrement, la régionalisation de l'immigration tant souhaitée par les gouvernements québécois est un échec quasi total, ce qui a un impact sur la cohésion générale du Québec. En région, on se fait facilement une image négative de l'immigration et de Montréal.

Deuxième défi, la concurrence. Les immigrants sont une ressource de plus en plus convoitée, de sorte que la concurrence pour les attirer et les retenir est vive entre les villes canadiennes et même à l'échelle internationale. Jusque dans les années 1950 et 1960, il y avait plus de gens qui sortaient qu'il y en avait qui entraient au pays. En visant une immigration plus francophone, donc un peu plus captive, la rétention des immigrants s'est accrue.

Troisième défi, le logement. Une étude comparative entre Toronto, Vancouver et Montréal sur la situation du logement des immigrants récents révèle que la proportion de ceux qui dépensent plus de la moitié de leur revenu pour se loger est importante. Les familles immigrantes ont besoin de grands logements, car elles sont souvent nombreuses. Et ce sont ces logements qui sont en pénurie.

Ce déficit de grands logements a notamment pour effet d'augmenter le nombre de personnes immigrantes dans les HLM. Ces HLM sont souvent situés dans des quartiers où il n'y a pas d'immigrants, ce qui crée un contraste sur le plan socioéconomique et ethnoculturel et crée certains problèmes.

Autrement, l'essentiel des défis est davantage d'ordre culturel. Tout d'abord, le domaine de l'emploi. À cet égard, on observe un écart entre le chômage des minorités visibles à Montréal et à Toronto qui n'est pas à notre avantage.

Par ailleurs, un défi important est lié aux questions de confession. Ces immigrants pratiquent souvent des religions différentes des nôtres. Or, l'actualité internationale pourrait colorer négativement le regard que nous jetons sur les immigrants que nous avons jusqu'à présent accueillis et très bien acceptés.

De plus, la réalité des lieux de culte des immigrants change extrêmement rapidement. Ces lieux se multiplient dans les municipalités de banlieue, et non seulement dans les quartiers centraux. Ce sont souvent des équipements régionaux et non plus de proximité.

Jusqu'au milieu des années 1990, les municipalités permettaient la construction de lieux de culte dans les espaces commerciaux désaffectés ou dans les espaces industrialisés, mais elles ont commencé à s'y opposer parce que ces lieux sont exemptés de taxes foncières et scolaires.

Troisièmement, on commence à voir l'impact extrêmement diversifié de l'immigration sur les services municipaux. Par exemple, des musulmanes ont demandé des plages horaires réservées aux femmes dans les piscines municipales. Il s'agit donc de voir comment on peut adapter certains services pour satisfaire l'ensemble des clientèles et offrir un accommodement raisonnable. Cela signifie qu'il faut accommoder tant que la contrainte n'est pas excessive pour l'ensemble des utilisateurs. ●

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



LES VILLES RECONSTITUÉES

Une **NOUVELLE RÉALITÉ** et de **NOUVEAUX DÉFIS** pour le SPPMM

Michel St-Pierre, vice-président – Sections

► **C'est chose faite depuis le 1^{er} janvier 2006, le SPPMM représente les professionnels de sept villes reconstituées. Déjà en 2005, le syndicat a procédé à une révision de ses statuts et règlements pour les adapter à cette nouvelle réalité. De plus, nous avons rencontré les membres de ces municipalités. Quelle a été la suite des événements ?**

Dans un premier temps, bien que la loi soit on ne peut plus claire quant au transfert de l'accréditation et de la convention collective au nouvel employeur, le syndicat a dû déposer des requêtes à la Commission des relations du travail pour faire valoir son accréditation. Ces requêtes ont pris deux formes. Lorsqu'il s'agissait simplement de faire reconnaître notre accréditation, celles-ci ont été déposées en vertu de l'article 45 du *Code du travail*. Cependant, nous avons également déposé des requêtes en accréditation, en vertu de l'article 25, dans les villes où le Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal (SPSPÉM) comptait des membres. En effet, avec l'accord de ce syndicat et le consentement des membres concernés, le SPPMM a demandé au commissaire d'élargir son accréditation afin de les représenter.

Pour la plupart de ces requêtes, nous avons réussi à nous entendre avec les employeurs touchés. Nous avons rencontré une certaine résistance de la part de Côte-Saint-Luc. Dorval est la seule municipalité pour laquelle le commissaire a dû procéder à l'audition pour rendre une décision et trancher le litige. Cet employeur contestait le transfert du certificat d'accréditation et l'application intégrale de la convention collective des professionnels, prétextant qu'ils « ne sont pas à la mesure de ses capacités financières, organisationnelles, humaines, etc. ». La question

des libérations syndicales semblait constituer un irritant majeur. La décision du commissaire rendue le 29 juin 2006 est sans équivoque : **l'accréditation et la convention sont transférées**. Le commissaire a jugé que la requête de la municipalité était prématurée et qu'il ne serait pas équitable de rayer d'un trait les droits prévus dans la convention collective.

Au début de 2006, justement parce que nous étions conscients que certains rajustements étaient requis, nous avons rencontré les représentants patronaux. Le but était d'établir le contact et d'amorcer les discussions relatives aux modifications à apporter à la convention existante pour régler nos irritants respectifs et nous permettre de fonctionner jusqu'à la signature de la prochaine convention.

Nous en avons rencontré six sur sept. Nous avons proposé des solutions, notamment sur la question des libérations syndicales. Nous avons un accord de principe avec Dorval. Cependant, cette municipalité a jugé bon de revenir sur sa parole... Une autre, Beaconsfield, nous a opposé une fin de non-recevoir. Pour Dollard-des-Ormeaux, Ville Mont-Royal, Pointe-Claire et Westmount, la question est toujours en suspens. Et la dernière, Côte-Saint-Luc, a demandé de reporter la rencontre parce qu'elle préférerait attendre la conclusion des auditions devant le commissaire du travail quant au transfert automatique de notre accréditation et de notre convention collective.

Depuis le 30 juin, la convention collective est échue dans ces municipalités. Les représentants locaux, qui veillent au respect de la convention existante, siégeront à la table de négociation en vue de son renouvellement et devront s'y préparer. Or, le syndicat prépare, depuis un moment, une formation destinée à l'ensemble des responsables syndicaux incluant les représentants locaux.

Entre-temps, c'est avec rigueur que nous veillons à l'application intégrale de la convention collective existante qui demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine. C'est donc un automne et une année fort chargés qui s'annoncent. ●



Ze CODE da Zampino

➤ **Soucieuse de « la santé des employés et des membres de leur famille », la Ville nous a tous transmis à domicile un joli dépliant aux couleurs de maladie tropicale, intitulé *Je me lave les mains*. Louable intention certes pour la santé publique d'un Montréal bien net, mais l'à-propos? La moitié des employés municipaux est en burn-out ou traîne une pharmacie digne du Tour de France, et l'on placarde les toilettes de l'art de se laver les mains.**

Cette missive bien que moins agressive que la dernière lettre du dernier DG constitue cependant un document d'une très haute importance stratégique, un genre de document initiatique, *full* codé comme.

LA PREMIÈRE CLÉ : **FERMER LES ROBINETS AVEC LE PAPIER**

Le communiqué sur la « pause organisationnelle visant le gel » constitue la première clé d'interprétation de ce message : en effet, la Ville venait littéralement de « fermer les robinets avec un papier »! « Savez-vous savonner? » serait-il

un plan stratégique de main-d'œuvre? À l'évidence, ce dépliant était crypté.

Forts de cette première découverte troublante et inspirés par la lecture du *Code Da Vinci*, nous l'avons traduit en hiéroglyphes, nous l'avons lu à l'envers dans un miroir constitué de fragments de verre de la Grande Bibliothèque, sous la coupole de la cathédrale Marie-Reine-du-Monde, en écoutant du *Black Sabbath* pour en extirper un code numérique aléatoire permettant de déchiffrer la séquence des tuiles de céramique dans les toilettes de l'hôtel de ville, qui nous ont livré LE SECRET.

Vous dévoiler LE SECRET mettrait nos jours en péril, et ça nous embêterait, surtout les jours de congé. Mais ne craignant ni les moines albinos, ni les virus informatiques de l'Opus des E, voici la suite de notre enquête.

ÉTAPE 1 : **HUMIDE OU À SEC**

L'étape 1 indique deux chemins, deux voies possibles pour atteindre le premier palier d'un état supérieur de propreté : le sec ou le mouillé. Le mouillé, c'est-à-dire l'eau, est le baptême, première étape initiatique devant mener progressivement à la purification du fonction-

naire aux mains sales en un fonctionnaire aux mains éclatantes de propreté, un employé municipal nouveau, genre M. NET.

Le second chemin, le sec, réside dans la « solution antiseptique ». Le terme de « solution » ne réfère point ici à la solubilité, mais à la résolution de problèmes municipaux. Si les employés devenaient moins sceptiques devant les décisions politiques dans certains dossiers, le corps municipal ne s'en porterait que mieux.

Curieusement, la lettre du Centre de sécurité civile mentionne que la santé des employés est au cœur des priorités des élus et des gestionnaires de la Ville

de Montréal, mais reste muette sur la propreté des mains de ces derniers.

ÉTAPE 2 : SÉDUCTION ET CONTRAINTE



Les deux premiers dessins illustrent des mains dont les doigts s'entrecroisent comme si elles appartenaient à deux corps distincts cherchant à se séduire.



Puis, le dernier dessin de cette étape montre une main fermée vigoureusement sur l'autre, cherchant à la contraindre, à l'écraser même dans une lutte sans merci comme dans le combat du Géant Ferré contre Little Beaver.

À sec ou humide, séduction puis contrainte, et subitement le dépliant se referme sur lui-même dans un théâtral effet miroir qui

laisse entrevoir son vrai thème : les prochaines négos.

ÉTAPE 3 : GYNÉCOLOGIE ET RÉMUNÉRATION

Le premier idéogramme de l'étape trois a tout de suite capté notre attention.



Était-ce le signe secret des Chevaliers de Colomb d'une version apocryphe du Kama-sutra ?

Après une longue et fastidieuse analyse dont nous vous épargnons les détails, il s'agit d'une allusion directe au geste quotidien du gynécologue indiquant que la Ville rêve de nous imposer la politique salariale du gouvernement Charest à l'endroit des médecins spécialistes.

DE MARIE À PONCE

Pour ceux qui n'auraient pas lu le roman de Dan Brown, le vrai personnage central de l'œuvre est Marie-Madeleine, personnage biblique que vos souvenirs religieux évanescents vous permettent d'identifier comme celle qui voulait laver les pieds de Jésus. Si *Je me lave les mains* n'a pas un lien direct avec le *Code Da Vinci*, on veut bien être envoyés au trou, fut-il de 400 M\$.

Les mains ne sont pas les pieds, dites-vous ? Évidemment, dans la Bible, celui qui se lave les mains, c'est Ponce Pilate. Même qu'il s'en lave pas à peu près d'envoyer l'autre se faire crucifier avec des clous de six pouces. Rien de bien propre pour les mains et les pieds, sans parler des risques de tétanos.

Le gratin de l'hôtel de ville songerait-il à implorer

l'intervention « divine » de Québec pour une autre p'tite loi spéciale juste pour nous autres, bref, à nous passer un Petit Québec, question de s'en laver les mains ?

Vous êtes encore dubitatifs là, là ? Vous trouvez les ficelles un peu grosses ? Et si tout ceci n'était que de la fiction émanant d'une boîte de marketing et de communication ? ●

MP PHOTO

À L'AGENDA

N'oubliez pas l'assemblée annuelle de votre caisse de retraite qui se tient au début de l'automne. Comme d'habitude, ce sera l'occasion de choisir vos représentants votants et non votants. Les assemblées de la caisse de retraite des professionnels de l'ex-Ville de Montréal et de ceux de la CUM se tiendront le 18 octobre, à 17h30, au centre Saint-Pierre. Celle des professionnels qui étaient membres du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal se tiendra le 13 septembre, à 17h30, au même endroit.

Par ailleurs, nous encourageons vivement les professionnels qui n'étaient pas membres du SPPMM avant les fusions à assister à l'assemblée annuelle de leur caisse de retraite respective. Vous en faites toujours partie jusqu'à ce qu'une entente sur la fusion des caisses de retraite et des régimes d'assurances soit négociée.

LE SPPMM EN APPEL D'OFFRES POUR ÉTABLIR UN DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL

Le syndicat s'apprête à choisir une firme pour l'aider à établir un diagnostic organisationnel. Cet exercice est nécessaire en raison de l'augmentation des tâches et de la complexité des dossiers syndicaux, depuis les fusions, alors que le nombre de responsables syndicaux est toujours le même. L'objectif est de revoir l'organisation du travail et les façons de faire afin d'améliorer le fonctionnement du syndicat et le service aux membres. Les travaux doivent débuter au début de l'automne et se terminer d'ici la fin de 2006.

ADIEU CLAIRE MOUSSEAU

C'est avec tristesse que nous avons appris le décès de Claire Mousseau, conseillère en aménagement au Service de la mise en valeur du territoire et du patrimoine. Archéologue de formation, Claire était au service de la Ville depuis 1989. Nous offrons nos condoléances à tous ses collègues et amis.

LA FORMULE RAND FÊTE SES 60 ANS

Connaissez-vous la formule Rand? Il s'agit d'une sentence arbitrale rendue en 1946 par le juge Rand de la Cour suprême du Canada, à la suite d'une grève aux usines Ford de Windsor. À l'issue d'un conflit qui durait depuis deux ans, les parties décidèrent de recourir à l'arbitrage. Résultat : le juge ordonne à l'employeur de procéder au précompte des cotisations syndicales pour tous les employés de l'unité de négociation, qu'ils soient membres ou non des syndicats. Le magistrat estime qu'il est raisonnable que tous les travailleurs de l'unité de négociation paient des cotisations, même s'ils ne sont pas obligés d'adhérer à leur syndicat, puisqu'ils bénéficient des conventions négociées par les syndicats. En contrepartie, le juge instaure un système d'amendes prélevées à même les cotisations syndicales, qui seraient imposées aux syndicats dans le cas d'une grève sauvage ou illégale.

De ce fait, la sentence du juge Rand a créé le cadre juridique qui, encore aujourd'hui, régit les relations de travail au Canada et au Québec. Il y a deux ans, les jeunes libéraux militaient en faveur de l'abolition de la formule Rand, mais cette option a reçu peu d'échos. En 2006, la formule Rand est toujours pertinente, car c'est sur elle que repose la liberté d'association et de négociation collective des travailleurs canadiens et québécois. ●



Syndicat des professionnelles
et professionnels municipaux
de Montréal

Rédactrice en chef

Carole Paquin

Collaborateurs

Jacques Boivin
Louis Alain Ferron
Gisèle Jolin
Michel St-Pierre

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 : 514-845-9646
Télécopieur : 514-844-3585
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