

## L'employeur souhaite-t-il s'entendre avec ses professionnels ?

GISÈLE JOLIN, PRÉSIDENTE

**VOILÀ UN AN ET DEMI QUE LES POURPARLERS ONT DÉBUTÉ ET RIEN DE VRAIMENT NOTABLE N'EST ENCORE RESSORTI AUX TABLES DE NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET D'HARMONISATION DES ASSURANCES ET DES CAISSES DE RETRAITE. LA PLUPART DU TEMPS LA VILLE RESTE SUR SES POSITIONS ET NOS PROPOSITIONS SONT REJETÉES. APPAREMMENT, L'EMPLOYEUR N'EST PAS ENCORE PRÊT À DISCUTER SÉRIEUSEMENT AVEC SES PROFESSIONNELS. LE SERA-T-IL UN JOUR ?**

Il est déjà frustrant d'amorcer des négos par l'annonce d'un cadre financier comprenant un gel des salaires, on s'attendrait au moins à ce que l'employeur soit ouvert sur les clauses normatives. Il n'en est rien, même les clauses les plus simples n'ont pas progressé. Des enjeux tels que la clarification des règles de dotation et d'évaluation de la compétence, la conciliation travail et famille ou l'assainissement du climat de travail sont toujours au point mort.

Dès le départ, les difficultés rencontrées par les professionnels dans les processus de dotation et d'évaluation de la compétence ont été réduites à des problèmes de perception. Ces difficultés, longuement étayées par la Commission de la fonction publique, avaient été reconnues publiquement par la Ville, qui a promis de s'y pencher au moment des négos. Le dossier n'est pas fermé, mais il n'a pas avancé non plus.

Par ailleurs, le SPPMM tente depuis plusieurs années de limiter le temps supplémentaire qui, dans certains cas, atteint

les 600 heures travaillées en quelques mois. Nous avons à peine effleuré le sujet.

En ce qui a trait à l'assainissement du climat de travail, le syndicat a suggéré de mettre sur pied un projet pilote pour améliorer le traitement des dossiers de harcèlement psychologique et permettre à la Ville et au syndicat de mieux jouer leur rôle. La Ville a refusé.

À la table d'harmonisation des assurances et des caisses de retraite, trois nouveaux scénarios ont été déposés par la Ville faisant fi de tout ce qui avait été dit depuis plusieurs mois. De plus, l'évaluation des coûts d'harmonisation des assurances a quadruplé en quelques jours. Apparemment, aucune des propositions de la Ville ne tient la route. Ce qui est affirmé un jour peut être contredit le lendemain.

Pourtant, dans *La Presse* du 5 avril, le directeur des relations professionnelles de la Ville, Jean-Yves Hinse, affirmait que les négociations progressent bien avec tous les groupes. Comment peut-il prétendre une telle chose alors que les pompiers sont en arbitrage, et que les juristes et les architectes ont fait appel à un conciliateur ?

Malgré tout, le SPPMM demeure motivé à négocier si la Ville amorce des discussions constructives avec un minimum d'esprit d'ouverture. Pour parvenir à une entente, les deux parties doivent faire des concessions, pas seulement les professionnels. Dans le passé, le SPPMM s'est toujours entendu avec l'employeur. Pourquoi pas cette fois-ci ? Les enjeux sont loin d'être insurmontables et plusieurs de nos propositions profiteraient aussi bien à la Ville qu'aux professionnels. ■

**2-3 PAROLE AUX MEMBRES /**  
Horaire annuel de 1820 heures /  
Une flexibilité à sens unique...  
pour les gestionnaires

**4-5 EN ACTION /**  
Le CMDP progresse lentement mais sûrement

**6 EN ACTION /**  
Des arrivées et des départs

**7 INTERVIEW /**  
Une recrue de choix au comité exécutif

**8-9 TRIBUNE LIBRE /**  
Message de l'au-delà

**10-11 ZUMEURS /**  
Choix de carrière : fonctionnaire municipal

**12 INFOS EXPRESS**



HORAIRE ANNUEL DE 1820 HEURES

# Une flexibilité à sens unique... pour les gestionnaires

DÉBAT ANIMÉ PAR CHANTAL GAGNON, VICE-PRÉSIDENTE — SECTIONS  
PROPOS RECUEILLIS PAR CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

AU DÉPART, L'HORAIRE ANNUEL DE 1820 HEURES A ÉTÉ MIS EN PLACE DANS UN ESPRIT GAGNANT-GAGNANT POUR PERMETTRE À LA VILLE D'ÊTRE PLUS EFFICACE TOUT EN OFFRANT DE LA FLEXIBILITÉ AUX PROFESSIONNELS DANS LA GESTION DE LEUR TEMPS. QU'EN EST-IL MAINTENANT ? PROFIL A RENCONTRÉ QUELQUES PROFESSIONNELS QUI NOUS ONT PARLÉ DE LEUR SITUATION RESPECTIVE. DEPUIS LES FUSIONS, L'APPLICATION VARIE ÉNORMÉMENT D'UN ENDROIT À L'AUTRE. DANS CERTAINES UNITÉS ADMINISTRATIVES, LES INCONVÉNIENTS ONT NETTEMENT PRIS LE PAS SUR LES AVANTAGES, LESQUELS SONT EXCLUSIVEMENT DU CÔTÉ DE L'EMPLOYEUR, TANDIS QU'AILLEURS TOUT VA POUR LE MIEUX.



## Pour certains, c'est le bonheur

« Chez nous, l'horaire 1820 est essentiel parce que la plupart du temps les rencontres se font le soir ou la fin de semaine. J'adore cet horaire qui nous donne de la flexibilité et nous permet d'être efficaces dans notre travail. Nous avons quelques périodes de pointe, mais nous reprenons notre temps facilement durant le reste de l'année. »

« Dans mon service, il n'y a pas de pointe, donc ce n'est pas difficile de remettre nos banques à zéro en avril. »

« L'horaire 1820 est une condition essentielle à mon bonheur au travail. J'y tiens beaucoup, et c'est aussi à l'avantage des gestionnaires. »

« Ne touchez pas au 1820 ! Pour ceux qui viennent du privé, c'est un élément

déterminant de notre qualité de vie au travail. »

« L'horaire 1820 donne la flexibilité nécessaire à une vie professionnelle et personnelle moderne. C'est un échange raisonnable pour ceux qui travaillent parfois le soir et le week-end. Dans mon équipe, la reprise de temps se fait de façon responsable. »

« J'ai choisi cet horaire pour mieux concilier ma vie familiale et mon travail. J'y tiens même si c'est plus difficile depuis quelques années. »

## ... et pour d'autres, c'est l'horreur

« Auparavant, le 1820 nous donnait une meilleure qualité de vie, mais maintenant il y a des abus. Pendant des mois, on nous oblige à travailler le soir et la

fin de semaine, puis on nous oblige à reprendre notre temps en avril, quand cela convient à l'administration. J'ai fait 600 heures supplémentaires et je me retrouve avec uniquement 20 heures d'excédent à la fin de l'année. Ce n'est pas raisonnable. »

« On nous traite comme des travailleurs saisonniers. On nous demande un effort surhumain pendant plusieurs mois et, ensuite, on nous demande de rester chez nous. »

« Nous sommes pénalisés parce que nous sommes incapables d'accomplir en 35 heures une charge de travail qui en demande 45. Cette année, j'aurais été absent tout le mois d'avril si j'avais mis mes banques à zéro, ce qui est impossible parce que les dossiers s'empilent. »

« Le niveau politique intervient dans nos mandats, il n'y a pas de planification et beaucoup d'impondérables, ce qui fait que nous sommes incapables de remplir nos mandats en 35 heures/semaine. Auparavant, nous travaillions 33,75 heures/semaine et nous y arrivions. »

« À l'automne, j'ai travaillé 22 jours d'affilée, parfois jusqu'à minuit, et je n'ai pas eu une seule heure supplémentaire. »

« Cela touche surtout le Service des finances. Ailleurs, il y a aussi des pointes, mais c'est raisonnable. »

« D'autres services sont touchés : les communications, la culture, la DTI. »

« Aux finances, il y a toujours eu de l'exagération. C'est pour cela que les cadres ont voulu se syndiquer. En 1990, l'employeur a exigé que les professionnels affectés au budget travaillent selon l'horaire 1820. C'est ce qui a permis à l'employeur de comptabiliser le temps requis pour réaliser le budget et d'implanter la banque de temps à compenser. Aujourd'hui, il déroge de la formule qu'il a lui-même imposée. »

« Certains gestionnaires sont plus rigides que d'autres par rapport à la remise des banques à zéro. Cependant, j'ai découvert que des professionnels ont eu droit à des heures supplémentaires. »

« Les surplus d'heures se règlent individuellement avec le gestionnaire. Ceux qui chialent le plus sont récompensés, ce qui est inacceptable. »

« Que les diverses banques de temps soient gérées comme des vases communicants, ça me laisse perplexe. Nous n'utilisons ni nos banques de congés ni de vacances parce que nous devons d'abord épuiser nos banques de temps. Comme ce n'est pas intéressant de prendre des vacances en avril, je reprends mon temps tout au long de l'année avec parcimonie, même si ça me désavantage. »

## Des économies sur notre dos

« L'horaire 1820 a été implanté pour que nous fassions des heures supplémentaires gratuitement. C'est devenu un moyen de gérer les coûts liés au manque chronique de ressources. »

« Il est plus économique de payer des heures supplémentaires que d'embaucher des employés et, de plus, l'administration s'organise pour ne pas payer les heures supplémentaires. »

« Cette façon de gérer s'inscrit dans la rationalisation prévue par la RASOP<sup>1</sup> et va se poursuivre pendant trois ans : on estime qu'il est préférable de couper une ressource qu'un programme. »

« Plusieurs gestionnaires intérimaires sont sur des sièges éjectables, de sorte qu'ils ne refusent aucun mandat, mais il est impossible pour les professionnels de répondre à toutes ces demandes. »

« Dans mon service, on a transformé des postes professionnels en postes cadres. Ceux-ci font les heures supplémentaires gratuitement. »

« On nous demande de travailler le soir et la fin de semaine pour permettre à notre patron de respecter ses échéances, et une fois les urgences passées, nous avons seuls la responsabilité d'équilibrer nos banques sans trop nous absenter. Si nous sommes incapables de le faire, c'est nous qui sommes coupables. »

« Notre gestionnaire nous suggère de créer un déficit dans nos banques pour libérer des heures durant les périodes de pointe. »

« C'est très risqué sur une longue période. Qu'arrive-t-il si l'employé tombe malade ? »

## Glissement de sens

« Depuis les fusions, il y a eu un changement de philosophie marqué par rapport au 1820. Maintenant, on l'interprète de façon différente d'un endroit à l'autre, selon ce qui fait l'affaire, surtout en ce qui a trait aux heures supplémentaires. »

« Ça fonctionnait bien jusqu'à ce nous ayons un nouveau gestionnaire.

Maintenant, rien ne va plus et pas seulement la gestion du temps. »

« On a beaucoup de problèmes avec les nouveaux gestionnaires. On m'a même dit que l'horaire 1820 avait été mis en place pour faciliter les choses pour les gestionnaires et non pour les employés ! »

« Les gestionnaires auraient besoin d'être mieux formés sur la raison d'être de l'horaire annuel. »

« Nous avons reçu une bizarre de consigne : nous devons être en poste de 8 h 30 à 16 h 30, alors que j'ai souvent des rencontres en dehors de ces heures. »

« Nous, nous n'avons pas le droit de quitter le bureau après 17 h, ni de finir à 12 h le vendredi, et c'est un gestionnaire en poste depuis longtemps qui nous impose ces balises. »

« L'horaire régulier n'avantage ni l'employé ni l'employeur. »

## Des suggestions

« À mon sens, il serait préférable de ne pas tenir compte de l'année de référence pour compléter nos banques. Dans mon service, nous sommes très occupés en avril alors qu'en août, nous avons plus de temps. »

« Pourquoi ne pas décaler la clôture des banques à la fin de mai ? Ce serait déjà plus facile. »

« Il y a un arrondissement où on donne jusqu'à la fin de mai pour reprendre les heures. »

« Pourquoi pas une certaine flexibilité comme chez les cols blancs où les dépassements ne sont jamais de plus ou moins 14 heures ? »

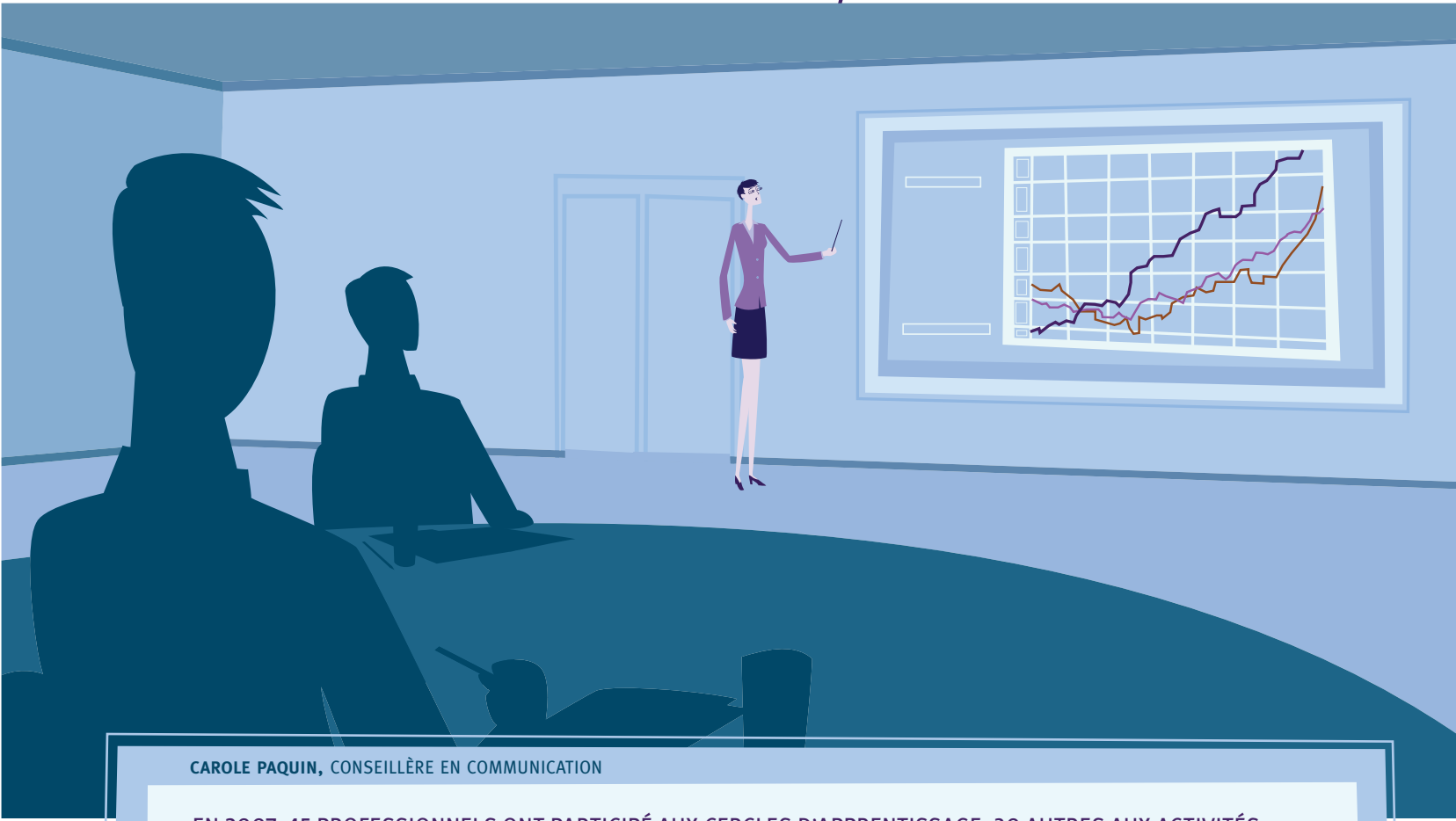
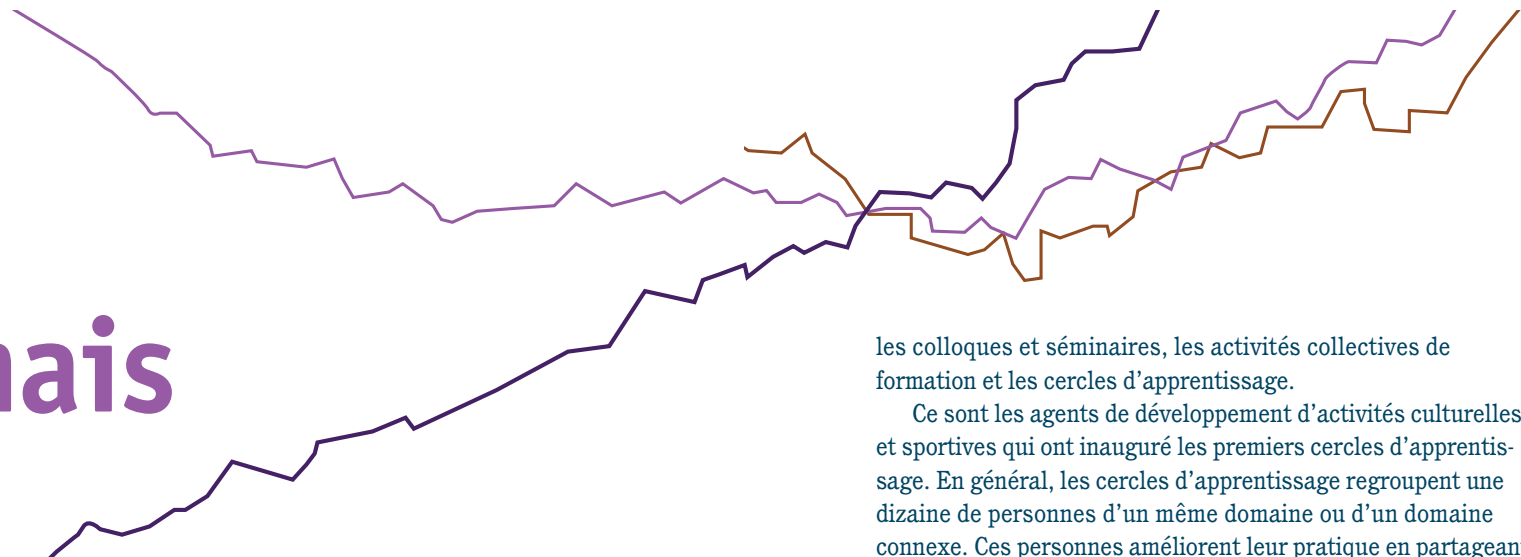
« L'horaire annuel 1820 est très mal compris. J'aimerais que des précisions soient apportées dans la nouvelle convention. »

## ERRATUM

Une erreur s'est glissée dans notre dernier numéro. Contrairement à ce que nous avons écrit, c'est le logiciel WebSense et non le logiciel Content Keeper qui dort sur les tablettes. La Ville utilise le logiciel de filtrage Content Keeper.

<sup>1</sup> Revue des activités, des services, des opérations et des programmes.

# Le CMDP progresse lentement mais sûrement



CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

EN 2007, 45 PROFESSIONNELS ONT PARTICIPÉ AUX CERCLES D'APPRENTISSAGE, 30 AUTRES AUX ACTIVITÉS COLLECTIVES DE FORMATION ET QUELQUES UNS ONT RÉALISÉ UN PROJET PERSONNEL DE FORMATION. EN TOUT, L'ENSEMBLE DES PROJETS ONT TOTALISÉ 55 000 \$. BIEN QU'IL AIT DÉMARRÉ LENTEMENT, LE COMITÉ MIXTE DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (CMDP) CONTINUE DE PROGRESSER, PROPOSANT DE NOUVELLES ACTIVITÉS EN 2008. DÉJÀ, NOUS POUVONS AFFIRMER QUE CES ACTIVITÉS TOUCHERONT UN NOMBRE PLUS GRAND DE PROFESSIONNELS.

Le CMDP a vu le jour il y a de nombreuses années. À l'origine, son mandat consistait principalement à permettre aux professionnels d'acquérir des compétences de pointe en participant à des projets particuliers de formation.

Lors de la négociation de la convention collective de 2004, le CMDP a pris un nouvel envol en obtenant une enveloppe de 600 000 \$ exclusivement destinée à la formation à moyen terme. Dès lors, le programme initial a été élargi. Trois activités se sont ajoutées aux projets particuliers de formation, soit

les colloques et séminaires, les activités collectives de formation et les cercles d'apprentissage.

Ce sont les agents de développement d'activités culturelles et sportives qui ont inauguré les premiers cercles d'apprentissage. En général, les cercles d'apprentissage regroupent une dizaine de personnes d'un même domaine ou d'un domaine connexe. Ces personnes améliorent leur pratique en partageant leurs connaissances et leurs expériences ou par des sessions données par des experts internes ou externes à la Ville.

« Démarrer les premiers cercles d'apprentissage a demandé des qualités d'entrepreneurs, une caractéristique que l'on trouve indéniablement chez les agents de développement d'activités culturelles et sportives », explique le responsable syndical du CMDP, Azad Témisjian. « Cela demande aussi du temps mais les résultats sont tout à fait concluants. Le projet touche 45 personnes et se poursuit en 2008 avec l'appui enthousiaste des gestionnaires. »

### Un forum sur le développement communautaire

L'intérêt suscité par les cercles d'apprentissage a servi de levier pour le démarrage d'une autre expérience de formation, cette fois chez les agents et les conseillers en développement communautaire. Cette année, une cinquantaine de professionnels provenant aussi bien des services centraux que des arrondissements participeront à un forum sur le développement social et communautaire. Le forum est d'une durée de quatre jours, répartis tout au long de 2008, chacun d'eux étant consacré à une thématique particulière.

Les activités collectives de formation sont également très populaires. Elles répondent aux demandes plus spécifiques exprimées par les professionnels lors d'un sondage réalisé en 2005. Cette année, le CMDP propose trois cours donnés par des professeurs de l'ÉNAP ou de l'UQÀM, soit la gestion des priorités, les communications dans un environnement public et politique et une introduction à l'évaluation des programmes municipaux.

De 40 à 75 personnes se sont déjà inscrites selon le sujet de la formation, dont des professionnels occasionnels. Pour l'instant, il ne reste que quelques places, mais d'autres journées de formation seront ajoutées s'il y a suffisamment de demandes. Les intéressés peuvent s'inscrire sur l'Intranet/guide de l'employé/formation/CMDP.

Enfin, 11 agents en développement d'activités culturelles et sportives assisteront au Congrès mondial du loisir qui se tient à Québec à l'automne. Sans la contribution du CMDP, ces professionnels n'auraient pu participer à cet événement qui représente une occasion unique d'enrichir leurs compétences à moyen terme, en prenant connaissance de ce qui se pratique ailleurs et d'échanger avec des collègues de toutes provenances.

### Perspectives d'avenir

De l'enveloppe de 600 000 \$, il restait encore 483 000 \$ à la fin de 2007. Le budget annuel s'accroît petit à petit, à mesure que les diverses formules de formation sont implantées, mais cela demande du temps.

L'expérience des cercles d'apprentissage démontre que cette formule est adaptée à la fois aux besoins des professionnels et de la Ville. Le CMDP vise donc à les multiplier le plus possible. « Cela exige que les professionnels et les gestionnaires soient davantage proactifs. Si les professionnels veulent maintenir leurs compétences à jour, ils ont tout intérêt à prendre leur formation en main », conclue Azad Témisjian.

Rappelons que le CMDP vise exclusivement le développement des compétences à moyen terme, c'est-à-dire sur un horizon de deux à cinq ans, tandis que les unités administratives sont responsables de la formation à court terme. Du côté syndical, le comité est actuellement représenté par Azad Témisjian, Francyne Lord. Marie Jutras, qui a siégé au CMDP pendant quelques années, n'a pas renouvelé son mandat en 2008. Nous la remercions chaleureusement pour son excellente contribution. ■

Nos tarifs de groupe.  
 Vos économies personnelles.





Le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal vous a négocié des **rabais de groupe** et des **avantages exclusifs** auprès de La Personnelle, premier assureur de groupe auto et habitation au Québec.

Appelez. Comparez. Économisez.

1 888 GROUPES  
(1 888 476-8737)

[www.lapersonnelle.com/professionnels](http://www.lapersonnelle.com/professionnels)




## Des arrivées et des départs

### Trois nouveaux directeurs de section et un nouveau responsable local d'arrondissement

Quatre nouvelles personnes se sont jointes à l'équipe syndicale à la suite des élections qui se sont tenues à la fin de l'hiver. Il s'agit de :

- Jean-Jacques Bédard, Affaires corporatives (sauf Évaluation), Direction générale et communications, 872-3393;
- Anna-Maria Fiore, DCQDMV, Affaires interculturelles, 872-3979;
- Caleb Tombor, Direction de la sécurité du revenu et du développement social, 872-1998;
- Claude Lussier, arrondissement de Villeray-Saint-Michel-Parc Extension, 872-1523.

Marlène Caron qui était directrice à la Direction de la sécurité du revenu et du développement social est maintenant responsable de la section Centre et Centre-Ouest qui comprend les arrondissements du Plateau-Mont-Royal, de Ville-Marie, de Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce et d'Outremont, 872-9787

Bienvenue et bonne chance à toutes ces personnes qui s'engagent dans l'action syndicale.

Pour la liste complète des directeurs de section et des représentants locaux, veuillez consulter le site Internet du SPPMM : <http://www.sppmm.org/sections.html>

### Un gros merci à Ginette Dagenais et à Dominique Fortier

Ginette Dagenais et Dominique Fortier ont décidé de ne pas renouveler leur mandat de directrice de section pour se consacrer à leurs tâches professionnelles. Nous les remercions toutes deux pour leur excellente collaboration. En informant et en soutenant les membres de leur section qui sont en difficulté, les directeurs de section jouent un rôle inestimable au sein de notre organisation syndicale.

### ...ainsi qu'à Richard Arteau et à Michel St-Pierre

Comme nous l'avons déjà mentionné dans un numéro antérieur, nos collègues Richard Arteau et Michel St-Pierre ont résigné leurs fonctions au comité exécutif. Richard Arteau a repris son poste à la Ville puisque le poste de secrétaire qu'il occupait au syndicat a été fusionné à celui de trésorier. Il conserve toutefois

ses responsabilités au Comité de l'équité salariale et continue de participer au Comité de la politique de solidarité.

En janvier, Michel St-Pierre a pris sa retraite après une longue carrière à la CUM et à la Ville. Nous saluons le courage dont il a fait preuve en prenant la relève au poste de vice-président – Relations de travail, une fonction très lourde de responsabilités, et lui souhaitons une retraite remplie de projets stimulants. Encore une fois, merci.

### Les vérificateurs resteront au SPPMM

La ministre des Affaires municipales et des Régions, Nathalie Normandeau, n'a pas donné suite à la demande de la Ville de modifier la législation afin que les agents et les conseillers en vérification ne soient plus considérés comme des salariés au sens du Code du travail. En janvier, le syndicat était intervenu auprès de la ministre pour s'opposer à cette demande, faisant valoir qu'il n'y a pas d'incompatibilité entre le rôle dévolu aux vérificateurs et leur appartenance à un syndicat. Par conséquent, les vérificateurs resteront syndiqués au sein de notre accréditation. C'est une excellente nouvelle. ■

## Une recrue de choix au comité exécutif

CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

À L'ASSEMBLÉE STATUTAIRE DE MARS, ANDRÉ ST-PIERRE, CONSEILLER EN VÉRIFICATION, A ÉTÉ ÉLU VICE-PRÉSIDENT – SECTIONS, CE QUI LE CONFIRMAIT DANS UNE FONCTION QU'IL OCCUPAIT PAR INTÉRIM DEPUIS QUELQUES MOIS. PROFIL L'A RENCONTRÉ POUR SAVOIR CE QUI MOTIVE SA PARTICIPATION ACTIVE À L'ACTION SYNDICALE ET COMMENT IL CONÇOIT SON APPORT AU COMITÉ EXÉCUTIF. DE SON PROPRE AVEU, ANDRÉ NE PRÉTEND PAS QU'IL AMÉLIORERA TOUTES LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PROFESSIONNELS DE LA VILLE, MAIS CERTAINES INJUSTICES L'INTERPELLENT, ET IL EST PRÊT À SE BATTRE POUR QUE LES CHOSSES S'AMÉLIORENT. VOILÀ UN HOMME POSÉ ET RATIONNEL, MAIS LOIN D'ÊTRE DÉNUÉ DE PASSION, BIEN AU CONTRAIRE.

**Profil :** Qu'est-ce qui t'a amené à poser ta candidature au poste de vice-président – Sections ?

**André St-Pierre :** C'était l'occasion de m'investir dans un domaine complètement différent, dans lequel mes compétences pouvaient être mises à contribution. Même si j'adorais mon équipe de travail au bureau du vérificateur général et que je m'entendais très bien mon patron, je souhaitais avoir du changement et relever un nouveau défi. Je me suis toujours intéressé aux relations de travail et aux questions syndicales et, dans la pratique de ma profession, j'aimais particulièrement les dossiers qui touchaient aux ressources humaines.

De plus, l'équipe à la permanence du syndicat me plaisait et j'avais envie de travailler avec eux sur une base quotidienne. Comme nous sommes peu nombreux, nous devons travailler en complémentarité, et tout le monde participe aux décisions. On est vraiment dans l'action, et c'est très stimulant. Ça bouge énormément, et on ne voit pas le temps passer.

**P :** Comment vois-tu ton apport particulier au sein de l'équipe ?

**A. St-P :** Plusieurs des compétences que j'ai acquises dans ma profession

sont transférables, que ce soit la capacité de déterminer rapidement la problématique dans des dossiers très variés et de bien les documenter ou de traiter des aspects juridiques. Par ailleurs, un vérificateur se doit d'être objectif, et cette qualité est fort utile en négociation ou dans l'évaluation du bien-fondé d'une plainte de la part d'un membre.

Toutefois, l'action syndicale est un long apprentissage. Pour assurer un service aux membres efficace, l'acquisition d'une bonne connaissance des divers aspects de la convention collective et des autres conditions de travail demande plusieurs mois, voire des années. De fait, les membres ne font généralement pas appel au syndicat pour des choses simples qu'ils peuvent trouver eux-mêmes, mais pour des problèmes parfois très complexes.

**P :** Quelles sont les principales responsabilités attachées à ta fonction ?

**A. St-P :** Tout d'abord, assurer le service aux membres, c'est-à-dire répondre à leurs questions, les aider à régler leurs problèmes et offrir du soutien à ceux qui sont en difficulté. C'est ce qui donne du sens à notre travail. Les gens apprécient ce qu'on fait pour eux, et c'est très gratifiant.



ANDRÉ ST-PIERRE

De plus, je participe à la préparation des argumentaires et je siège aux tables de négociation de la convention collective et d'harmonisation des caisses de retraite et des assurances. Nous voulons obtenir les meilleures conditions de travail possible dans un contexte qui n'est pas facile. Pour ce faire, nous devons être connectés à la base pour connaître l'ampleur des problèmes et savoir si ceux-ci touchent plusieurs personnes, en gardant à l'esprit que certains problèmes peuvent être majeurs même s'ils touchent peu de personnes. C'est à la fois motivant et passionnant. J'ai toujours hâte à la prochaine rencontre pour voir comment les choses vont évoluer, car il faut vraiment tenter d'améliorer notre convention collective sur certains points et harmoniser les caisses de retraite et les assurances de façon à satisfaire le plus de gens possible. ■



LE COMITÉ EXÉCUTIF DU SPPMM / DE GAUCHE À DROITE : ANDRÉ GAGNON, LOUIS-ALAIN FERRON, GISÈLE JOLIN, CHANTAL GAGNON ET ANDRÉ ST-PIERRE.

# Message de l'au-delà

NE VOUS INQUIÉTEZ PAS, IL NE S'AGIT PAS D'UN TEXTE ÉSOTÉRIQUE. JE TIENS AUSSI À VOUS RASSURER (DU MOINS CERTAINS, JE L'ESPÈRE...), JE N'AI PAS TRÉPASSÉ. IL S'AGIT SEULEMENT DU TEXTE D'UN PROFESSIONNEL QUI A PRIS SA RETRAITE ET QUI VEUT VOUS SALUER, MAIS AUSSI PARTAGER CERTAINES RÉFLEXIONS. ALLONS-Y...

MICHEL ST-PIERRE, EX-VICE-PRÉSIDENT — RELATIONS DE TRAVAIL À LA RETRAITE

L' aventure a commencé il y a bien longtemps déjà, c'était en juillet 1977. À cette époque, j'étais col blanc à la CUM. Mes premiers pas dans l'action syndicale, je les fis à titre de délégué en 1983. Cette expérience fut plutôt brève, puisque dès décembre 1984, je me suis retrouvé directeur syndical à représenter les 250 membres de ce qui était alors le Service de l'évaluation foncière.

Mes premières armes ont été particulières. Alors que je n'avais encore que très peu d'expérience, je me suis retrouvé avec un débrayage spontané de tous les employés du service sur les bras. Disons que le climat de travail n'était pas très bon et que l'insatisfaction était très élevée. Le retour au travail se fit le lendemain, mais ce fut le début d'un conflit qui dura des mois et qui culmina par la mise sur pied d'une commission d'enquête par le gouvernement provincial.

De 1986 à 2002, j'ai participé à la vie syndicale de diverses façons. J'ai agi comme simple membre, membre du comité

exécutif, des passages dans d'autres postes à temps plein... mais pas nécessairement dans cet ordre. Puis vint le grand jour, le fameux 1<sup>er</sup> janvier 2002, date de la création de la nouvelle Ville de Montréal. J'étais désormais employé de la Ville et devant un choix d'allégeance syndicale. J'ai choisi le SPPMM, j'ai milité pour faire valoir mon opinion et, quelques mois plus tard, j'en étais membre.

J'ai par la suite été élu directeur de section. Nous entrons alors en négociation en vue de l'harmonisation des conventions collectives. Vous vous rappellerez probablement qu'on parlait beaucoup d'appariement des emplois. Le groupe que je représentais était constitué à 80 % d'évaluateurs dont les attentes étaient très grandes.



Mon expérience m'avait permis d'apprendre comment fonctionnent un syndicat et une négociation. Avec l'aide d'Alain Ruel et de Louis-Alain Ferron, j'ai pu participer de façon assidue aux séances de négo. Cela a sûrement contribué à faire avancer le dossier des évaluateurs. Leur intégrité, leur dévouement et leur ténacité ont permis que cette négo connaisse, à mon avis, un règlement très satisfaisant. Je les en remercie encore.

Dans le contexte de cette négociation, des liens se sont tissés avec Alain et Louis-Alain, et j'ai appris à connaître Gisèle Jolin. J'éprouvais un grand respect pour eux, et c'est ce qui a fait que je me suis porté candidat au poste de vice-président – Sections, en mars 2005. J'ai gagné cette élection, mais je tiens à souligner le professionnalisme d'Azad Témisjian, l'autre candidat, qui ne m'en a pas tenu rigueur et qui a continué de s'occuper du Comité mixte de développement professionnel. Chapeau, Azad!

En octobre 2005, après de longues et bien appréciées vacances d'été, j'ai commencé à travailler à plein temps au syndicat. Je savais qu'on n'y chômaît pas puisque l'effectif avait presque triplé. Malgré ce fait, le syndicat disposait des mêmes ressources humaines qu'avant la fusion. De plus, il était fort difficile de fonctionner dans la nouvelle Ville décentralisée. J'ai donc vite constaté que c'était pire que je le pensais. Une évaluation de notre mode de fonctionnement s'imposait. Fin 2006, Alain Ruel nous a quittés, et j'ai pris la relève :

je peux vous assurer qu'il s'agissait de très grandes bottes à chausser, n'ayant ni ses connaissances, ni son expérience au SPPMM et à la Ville. Nous n'étions alors plus que trois à temps plein. Nous avons tenu le fort comme ça pendant un an, le temps que les recommandations issues du diagnostic organisationnel commencent à être mises en application. Au moment de mon départ, c'était terminé. J'avais l'impression que les choses étaient en place : les postes étaient pourvus, certains titulaires avaient eu le temps d'acquiescer de l'expérience, une conseillère en relations de travail chevronnée avait été embauchée... J'ai donc pris ma retraite en janvier plutôt qu'en mars, comme mon mandat le prévoyait originalement.

En guise de conclusion et à titre de retraits, je crois pouvoir faire certains commentaires. Mon bagage (24 ans, tout de même) me permet de vous dire que vous disposez d'une équipe de représentants syndicaux hors pair. Cependant, et j'ai eu l'occasion

de le lire dans le *Profil* de mars, la tâche demeure énorme et le niveau de participation des membres dans la structure syndicale (directeur et représentant local) n'est pas suffisant. Vos représentants risquent de s'essouffler, ce qui pourrait avoir un impact sur les résultats à venir.

Dans ma carrière, j'ai connu deux dossiers majeurs, un de relations de travail et celui de l'appariement des emplois. Dans les deux cas, je peux vous confirmer que c'est l'engagement des membres, combiné à la ténacité des représentants, qui a conduit à un dénouement favorable. Vous avez en place une équipe

J'ai connu deux dossiers majeurs... je peux vous confirmer que c'est l'engagement des membres, combiné à la ténacité des représentants, qui a conduit à un dénouement favorable.

prête à faire le travail : « aidez-la à vous aider ». Les enjeux actuels sont importants. Il y a bien sûr le renouvellement des conventions collectives, mais aussi l'harmonisation des régimes d'assurances et des caisses retraite à la Ville de Montréal. On l'oublie souvent, mais le régime de retraite est un élément plus qu'important de nos conditions de travail. Je peux vous confirmer qu'on en prend pleinement conscience lorsqu'on y arrive.

En guise de postconclusion (je sais, je me répète...), en mon nom personnel et aussi, je l'espère, au nom des membres que j'ai représentés à la Direction de l'évaluation foncière, un gros merci à Gisèle, Alain et Louis-Alain pour l'appariement. Merci aussi aux membres de l'Évaluation, qui ont cru au dossier et qui m'ont fait confiance. Leur engagement et leur soutien nous ont permis de réussir.

Au revoir. ■

**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  
Tél.: 284-1975  
Fax: 284-1818

CHAMP-DE-MARS / BERRI-UQAM

## Choix de carrière :

## FONCTIONNAIRE MUNICIPAL

VOUS VOUS AVENTUREZ DANS LA CHAMBRE DE FISTON POUR EN EXTIRPER LA VAISSELLE ET LA NOURRITURE SÉCHÉE QUI Y CROUPE DEPUIS LE WEEK-END. PUIS SOUDAINEMENT, EN ENJAMBANT UNE MONTAGNE DE VÊTEMENTS, UN PAPIER TOMBÉ D'UNE POCHE DE JEANS TITILLE VOTRE ŒIL GAUCHE : CHOIX DE CARRIÈRE.

JACQUES BOVIN, CONSEILLER EN DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE  
LOUIS-ALAIN FERRON, VICE-PRÉSIDENT — SECTIONS

Votre Nicolas-Antoine, en 4<sup>e</sup> secondaire, a bien un cours d'éducation au choix de carrière cette année, mais il ne vous en a pas glissé mot. Pas étonnant puisqu'il ne vous parle d'aucun de ses cours ! Tout en conservant une petite gêne, vous ne pouvez vous empêcher de jeter un coup d'œil, tout en écrasant du pied droit ses écouteurs de

MP3 dissimulés sous une chaussette. Résultat du test : *Fonctionnaire municipal*. Ouf ! Vous vacillez. Votre Nico, fonctionnaire municipal ! C'est une blague ? Lui qui est en révolte contre tout ce que vous êtes, pas étonnant qu'il ne vous ait rien dit de ce test.

Une fois la porte de sa chambre ornée de l'inscription « Réserve naturelle d'acariens », refermée, vous recommencez

à respirer par le nez... puis à cogiter. Vous travaillez à la Ville depuis assez longtemps pour connaître les bons et les mauvais côtés du travail de fonctionnaire municipal. Mais est-ce le plan de carrière que vous souhaitez pour votre progéniture ? Et lui, votre ado, rêve-t-il de marcher dans vos pas et de reprendre fièrement le flambeau familial de vos bras meurtris ? Nous ne connaissons pas la vraie réponse, mais mettons que nous avons un petit doute.

**Rêve d'enfance :****Fonctionnaire municipal**

Vanessa, la voisine de pupitre de votre Nicolas-Antoine, ayant filmé en temps réel sur son cellulaire les choix de carrière de la classe, voyons comment cela s'est passé.

– Professeur : « Alors, dites-moi à tour de rôle ce que vous souhaitez devenir plus tard ! »

– Genre tsé *Spice Girls* ou *Pussycat Dolls* comme !

- Médecin !
- Chef de gang de rue !
- Astronaute !
- Première première ministre !
- Accommodeur raisonnable !
- *Pusher* de Ritalin !
- Imam !
- Pilote de course dans une voiture au maïs *full* hybride

Et votre Nico de larguer son : « Fonctionnaire municipal ! »

- Professeur : « ... »
- Classe : « ... »
- Professeur : « Nico, je n'ai pas demandé de formuler les menaces que te font tes parents sur ce qui va t'arriver si tu décroches de l'école, je voudrais que tu exprimes ton rêve ! »

« Ok ! Je vais poser la question autrement. Nommez-moi une chose que vous aimeriez réaliser dans votre vie ? »

- Devenir millionnaire avec juste une chanson !
- Gagner au Banquier !
- Aller vraiment sur la lune puisque j'y suis souvent selon vous !
- Gagner les élections comme chef de l'ADQ !

Et Nicolas-Antoine d'y aller :

- Mettre un terme à l'étalement urbain !

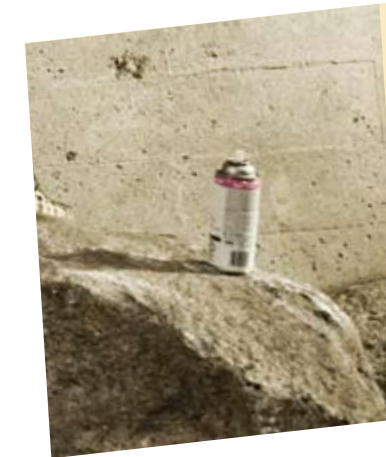
– Classe : « ... »

– Professeur : « Nico, serait-il possible de rencontrer tes parents ce soir ? »

Pourquoi aucun jeune ne rêve d'une carrière trépidante dans l'univers exaltant de la fonction publique municipale montréalaise ? Un jeune qui fantasme à l'idée d'être nommé fonctionnaire municipal, nous, on n'en a jamais vu. Si vous, vous en connaissez un, nous aimerions beaucoup le faire analyser.

les rêves des citoyens de demain ? Nous sommes pourtant plusieurs à penser que notre travail consiste à rendre possible le vivre ensemble et le bien commun. Pourquoi diable cette finalité est-elle absente du discours de notre employeur ?

Peut-être que de « belles années » se pointeront à l'horizon. Montréal deviendrait un des meilleurs employeurs



Pourquoi aucun jeune ne rêve d'une carrière trépidante dans l'univers exaltant de la fonction publique municipale montréalaise ?

**Un grand rêve :  
Fonctionnaire**

Si l'on se fie aux conversations de corridor, le moral des professionnels a déjà connu des jours meilleurs. Remarquez que les bureaux sont tellement petits qu'il n'y a de conversation que dans les corridors.

À la Ville de Montréal, on parle malheureusement des « belles années » toujours au passé. Les fusions municipales sont aussi longues à digérer qu'un repas de cabane à sucre ou une épluchette de blé d'Inde, avec des effets collatéraux comparables qui font que bien des employés sont gazés. Les paliers hiérarchiques et politiques se sont tellement multipliés que même la charte ne retrouve plus ses petits.

Nous proposons donc ce défi à notre employeur : que faut-il faire pour ce choix de carrière prenne sa place parmi

du Québec misant sur la créativité et l'engagement de son personnel et une ville citée en exemple dans plusieurs domaines. On a le droit de rêver, non ? Une ou deux suggestions pour amorcer ce changement. La Ville pourrait commencer par reprendre le contrôle en matière de développement au lieu de le confier à des firmes externes, effectuer un bilan objectif de la décentralisation et se rendre compte que l'information disons « négative » fournie aux médias sur certains groupes d'employés risque de ternir l'image de tous.

Peut-être qu'un jour plein de jeunes rêveront de travailler à la Ville de Montréal pour des raisons professionnelles, parce que « c'est là que ça se passe » et que Nico sera fier de présenter le résultat de son test de choix de carrière à ses parents, dans une chemise numérotée bien classée dans sa chambre « *Spic and Span*<sup>1</sup> ». ■

<sup>1</sup> *Spic and Span* était un détergent en poudre vraiment tout usage maintenant hors commerce. Des revendeurs peu soucieux de la survie de leur clientèle s'en servaient pour couper certaines poudres illicites. Ça décapait les neurones.



CAROLE PAQUIN,  
CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

### Du nouveau et du positif aux conférences-midi

Le président de l'Association des cadres, M. René Boucher, a annoncé au cours d'une rencontre avec la présidente du SPPMM, Gisèle Jolin, et le directeur du Service du capital humain, Pierre Reid, que l'association verserait 1 000 \$ aux conférences-midi portant le budget de 2008 consacré aux honoraires des conférenciers à 3 000 \$. Voilà un projet de partenariat entre la Ville, les professionnels et les cadres qui fonctionne bien et qui attire un nombre croissant de participants. C'est très positif.

### Gisèle Jolin invitée à la cérémonie de remise du chèque symbolique à Centraide

À titre de coprésidente de la campagne de Centraide des employés et des retraités de la Ville de Montréal, Gisèle Jolin a été invitée à la cérémonie officielle de remise du chèque symbolique. Dans son allocution, elle a noté que les excellents résultats de la campagne de 2007 prouvent que les employés de la Ville peuvent travailler main dans la main pour un enjeu qui leur tient à cœur, peu importe la fonction qu'ils occupent. Cette année, les dons ont totalisé 600 838 \$, comparativement à 582 562 \$ l'année précédente. C'était la deuxième fois que la présidente du SPPMM coprésidait cette campagne.

### Les employés en lock-out de Petro-Canada appellent au boycott

Le SPPMM a reçu une demande d'appui de la part du syndicat qui représente les 263 employés de la raffinerie de Montréal de Petro-Canada. Alors que ces employés étaient en négociation depuis un an et demi, leur employeur a décidé d'interrompre les discussions et de les mettre en lock-out. Petro-Canada prétendait ainsi « faire progresser les discussions » (sic). Depuis, des cadres

et des briseurs de grève ont fait rouler l'usine. En avril dernier, la Commission des relations de travail a ordonné à Petro-Canada de cesser d'utiliser des briseurs de grève.

### Félicitations Anne-Rose Gorroz !

En mars dernier, notre collègue Anne-Rose Gorroz a reçu le prix Anne-Hébert pour son premier roman intitulé *L'Homme ligoté*, publié chez Boréal. Cette récompense lui a été remise à Paris au Centre culturel canadien. L'un des membres du jury, le journaliste et romancier québécois Louis-Bernard Robitaille a indiqué que *L'Homme ligoté* est un roman « extrêmement bien écrit et très abouti ». Architecte de formation, Anne-Rose Gorroz est conseillère en aménagement dans l'arrondissement de Ville-Marie. À lire durant les vacances.

### Venez jouer au golf avec des collègues professionnels

L'Association des fonctionnaires professionnels du Montréal métropolitain (AFPMM) vous invite cordialement à participer à son tournoi de golf annuel qui aura lieu le 21 juillet 2008, au club de golf Le Diamant, dans les Basses-Laurentides. En plus du tournoi, l'activité comprend un brunch et un souper incluant le vin. Le prix est de 95 \$ pour les membres et leur conjoint ou conjointe et de 150 \$ pour les non-membres. En devenant membre avant le 15 mai, vous aurez droit à une réduction de 55 \$ par personne, soit le montant de votre cotisation annuelle déductible de vos impôts.

L'AFPMM est une association qui a pour but de favoriser les rencontres entre professionnels dans un autre contexte que celui du travail. Diverses activités sportives, culturelles et sociales sont proposées aux membres (quilles, curling, golf, soupers théâtre thématiques ou gastronomiques, etc.). Pour plus d'information, communiquez avec Denis Brault, trésorier de l'organisme, au 514-868-4999 ou par courriel : [dbrault@ville.montreal.qc.ca](mailto:dbrault@ville.montreal.qc.ca) ■



Syndicat des professionnelles  
et professionnels municipaux  
de Montréal

Rédactrice en chef  
Carole Paquin

Collaborateurs  
Jacques Boivin  
Louis-Alain Ferron  
Chantal Gagnon  
Gisèle Jolin

Révision linguistique  
Marielle Delorme

Design graphique  
GB Design

Imprimé par  
Lithographie G. Monette

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](mailto:sppmm@sppmm.org)  
Site Internet : [www.sppmm.org](http://www.sppmm.org)

#### PERMANENCE SYNDICALE

Présidente  
Gisèle Jolin

Vice-président – Administration  
et Finances  
André Gagnon

Vice-président – Sections  
Louis-Alain Ferron

Vice-président – Sections  
André St-Pierre

Vice-présidente – Sections  
Chantal Gagnon

Conseillère en relations de travail  
Diane Bérubé

Secrétaire de direction  
Hélène Bordeleau