

profil



L'issue des négos toujours incertaine

GISÈLE JOLIN, PRÉSIDENTE

APRÈS LA PAUSE ESTIVALE, LA REPRISE DES NÉGOS S'EST AVÉRÉE ENCOURAGEANTE. LA VILLE MANIFESTAIT UNE PLUS GRANDE VOLONTÉ DE PARVENIR À UNE ENTENTE, PARTICULIÈREMENT À LA TABLE D'HARMONISATION DES CAISSES DE RETRAITE ET DES ASSURANCES OÙ L'ON SEMBLAIT MIEUX COMPRENDRE NOS PRÉOCCUPATIONS. NOUS AVONS ENFIN L'IMPRESSION QUE LES DISCUSSIONS ÉVOLUAIENT POUR TROUVER UNE SOLUTION SATISFAISANTE.

Comme on le sait, les deux parties ont tout intérêt à s'entendre dans ce dossier dont les enjeux sont cruciaux. Pour nous, c'est la condition préalable à la signature de notre convention collective, et il est primordial que les professionnels bénéficient tous des mêmes conditions de travail. Pour la Ville, la cohabitation d'une multitude de caisses de retraite est ingérable et très coûteuse.

Malheureusement, l'embellie s'est vite assombrie. À la dernière rencontre, la partie patronale a déposé une offre qui nous a laissés devant un énorme point d'interrogation. Cette offre comprenait des éléments à la fois intéressants et irrecevables. Lorsque le SPPMM a voulu en discuter, la partie patronale a décrété que c'était à prendre ou à laisser.

La Ville ne se contente pas d'harmoniser, elle demande aussi d'importantes concessions pour diminuer ses risques. Il faut dire que ce dossier est devenu un véritable casse-tête en raison de l'incertitude des marchés financiers. La crise crée

de l'insécurité. Les deux parties ont de la difficulté à s'extraire du présent et à penser à long terme. Bref, le dossier est complexe, et nous nous montrons très prudents de part et d'autre.

Par ailleurs, à la table de négociation de la convention collective, la Ville a présenté une offre globale. La Ville est gourmande. En plus du cadre financier de 0% - 2% - 2% - 2% d'augmentations salariales, elle tente de gruger dans d'autres conditions de travail. Or, les deux premières années du cadre financier placent déjà les employés de la Ville de Montréal bien en deçà de la moyenne québécoise pour 2008-2009.

Si la Ville veut obtenir une telle concession, elle doit d'abord laisser tomber ses autres demandes. Elle doit aussi prendre en considération la négociation d'une cinquième année qui compenserait le gel de 2008 et démontrer de l'ouverture par rapport à nos principaux enjeux.

Ainsi, malgré les contraintes financières qui limitent sa marge de manœuvre, la Ville pourrait s'efforcer de mieux baliser les heures supplémentaires, un problème chronique dans plusieurs unités administratives. Elle pourrait aussi favoriser la mobilité au sein de l'organisation, une façon simple d'aider les professionnels à développer leurs compétences. Enfin, elle pourrait assainir les processus de dotation et d'évaluation de la compétence, un autre problème majeur maintes fois soulevé.

Il y a près de quatre ans, le SPPMM signait une lettre d'entente selon laquelle un comité bipartite devait négocier l'harmonisation des caisses de retraite et des assurances, et voilà maintenant deux ans que la convention collective des professionnels de la Ville est échue. C'est très long, et le SPPMM souhaiterait bien conclure une entente pour se consacrer à d'autres dossiers, mais pas à n'importe quel prix. ■

2-3 PAROLE AUX MEMBRES /

Vivement une loi pour protéger les employés qui dénoncent des actes répréhensibles!

4-5-6 DOSSIER / Vous éprouvez des difficultés personnelles ou professionnelles? N'hésitez pas! Le PAE pourrait vous être utile.

7-8-9 EN ACTION /

Quelques notions pour vous aider à comprendre l'harmonisation des caisses de retraite

10-11 ZUMEURS /

Si la tendance se maintient...

12 INFOS EXPRESS



Vivement une loi pour protéger les employés qui dénoncent des actes répréhensibles !

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

LE MAINTIEN DE LA CONFIANCE DES CITOYENS DANS L'INTÉGRITÉ DES ACTIVITÉS MUNICIPALES DEVRAIT ÊTRE UNE PRÉOCCUPATION POUR TOUS CEUX QUI Y TRAVAILLENT. OR, IL SEMBLE EXISTER UN ACCROISSEMENT DU NOMBRE DE SITUATIONS OÙ LA CONSCIENCE PROFESSIONNELLE DE NOS MEMBRES EST ÉBRANLÉE ET PARFOIS SÉRIEUSEMENT. CERTAINS AFFIRMENT NE PAS POUVOIR DÉNONCER CES SITUATIONS PAR PEUR DE REPRÉSAILLES.

Profil a demandé à un groupe de membres ce qu'ils pensaient du projet de loi, déposé à l'Assemblée nationale du Québec par le Parti Québécois, prévoyant la création d'un poste de commissaire à l'intégrité pour protéger les employés des secteurs publics, provincial et municipal. Ces deux mesures permettraient aux employés de dénoncer les violations aux lois et règlements, les usages abusifs de fonds et de biens publics ou les cas graves de mauvaise gestion, tout en les protégeant contre les représailles.

D'accord a priori ?

« Je suis d'accord, car le simple fait d'adopter une telle loi peut freiner les tentatives de conflit d'intérêts et de fraude. »

« Pour nous, professionnels, cette loi serait très utile. Certains ont reçu des menaces à peine voilées de gestionnaires qui, ce faisant, ne vivent aucune conséquence. Il faut arrêter ça. »

« Je serais prêt à laisser tomber mon augmentation de salaire pour obtenir ça, car je considère comme très grave ce qui se passe à la Ville à plusieurs endroits. »

« Oui, mais quelle en sera l'efficacité si le commissaire est nommé par le conseil municipal. Il faudrait quelqu'un de complètement indépendant. »

« Le commissaire devrait être un avocat d'expérience. »

« Il faut voir en quoi consistera la loi : un vrai filtre ou une grosse passoire. Au fédéral, c'est sérieux, on enquête lorsqu'il y a une dénonciation. »

« C'est également une pratique encadrée au sein de la fonction publique américaine : les dénonciateurs sont protégés. »

« Je suis sceptique si c'est le gouvernement libéral qui l'adopte parce qu'il pousse les partenariats public-privé (PPP) qui sont un milieu propice aux conflits d'intérêts. »



« C'est toujours mal vu de faire des dénonciations. »

« Il faut que les employés soient de bonne foi et prennent garde aux jugements hâtifs. Bref, il faut dénoncer uniquement si les irrégularités sont constatées hors de tout doute. »

« La dimension loyauté à l'employeur est fort légitime, mais comment équilibrer la loyauté et l'intérêt du citoyen lorsque le manque de transparence nous donne l'impression de devenir complices ? On a un sentiment d'impuissance. »

« Une loi est-elle suffisante pour bloquer les *abuseurs* du système ? Je pense à la fraude de plusieurs millions de dollars en informatique. »

« C'est un autre type de problème. Cette fraude a été entreprise par des fonctionnaires parce que la Ville ne s'est pas munie d'outils pour contrer ce genre de délit, mais je pense que la loi concerne surtout les élus. »

« Non, pas du tout. Le projet de loi touche toutes les fraudes qu'elles soient le fait d'élus, de gestionnaires ou de fonctionnaires. »

« Le syndicat pourrait encadrer les professionnels qui veulent déposer une plainte. »

« Encadrer, non ! Mais soutenir, oui ! »

« La seule façon de protéger les professionnels serait d'intégrer à la convention collective des éléments se rapportant au *whistleblowing*. Ainsi, il pourrait y avoir matière à grief, mais avons-nous l'énergie et le budget pour ce genre de cas ? »

« J'ai été témoin d'une situation où il y avait apparence de conflit d'intérêts systémique dans un contexte de relations avec des entrepreneurs à forfait. Mon expérience a été pénible : lorsque j'ai soulevé le fait, on m'a menacé de mesures disciplinaires. Le service du personnel n'a pas critiqué le comportement du cadre à mon égard. J'ai communiqué avec les responsables de la politique du respect de la personne qui n'ont pas donné suite à ma plainte. »

Que dénoncer ?

« C'est facile lorsqu'il s'agit d'un cas de fraude patent, mais parfois c'est plus insidieux. Par exemple, si tu dis ce que tu penses, on t'écarte des dossiers importants et on les donne à des contractuels. En fait, c'est la culture d'entreprise qui m'embarasse : la façon dont les mandats et les contrats sont octroyés. »

« Dans la fonction publique, il faut être transparent, mais la confidentialité a pris le pas sur la transparence. Elle est d'une telle ampleur qu'on se demande si ce n'est pas pour faire du camouflage. »

« Si on prenait le problème à l'inverse en faisant la promotion d'un comportement éthique. Sur ce plan, les largesses sont assez répandues. Récemment, je me suis fait offrir un billet de hockey par un fournisseur. Ma conjointe qui travaille au fédéral était scandalisée. Au fédéral, il y a eu un resserrement des pratiques à la suite du scandale des commandites. »

« Faut-il contrôler les cadeaux à 10 \$ que peuvent recevoir les fonctionnaires alors que les élus accordent des contrats qui totalisent des millions à leurs amis ? »

« C'est inacceptable qu'on nous impose d'embaucher des consultants qui sont des relations des élus. C'est de l'ingérence grossière, mais si tu dénonces cette pratique, tu es mis sur une tablette. »

« Même certains collègues n'aiment pas que d'autres fassent de telles dénonciations. »

« Ces employés souhaitent avant tout un milieu de travail harmonieux, même s'il leur faut être complaisants. Je pense que ce serait différent s'ils étaient protégés. »

« Il y a les contrats d'une durée de 10 à 20 ans en informatique. »

« Il est vrai que les systèmes de contrôle sont sclérosés, mais il ne faut pas non plus mettre sur pied un carcan étouffant. Les gestionnaires doivent pouvoir gérer. Il est possible d'embaucher des consultants et que ce soit rentable. »

Moins de contenu, moins d'analyse

« Depuis l'administration Bourque, on a tendance à ne pas perdre de temps avec les analyses. Il faut plutôt justifier les

décisions. L'administration ne voit plus de valeur ajoutée à avoir un éventail de possibilités bien documentées. C'est une très mauvaise chose pour les professionnels. »

« Les professionnels doivent donner un éventail d'options pour que l'administration soit en mesure de prendre des décisions éclairées. »

« Ce projet assurerait l'intégrité des employés qui interviennent dans les dossiers décisionnels destinés aux élus ainsi qu'une saine gestion des deniers publics. »

« Auparavant, les sommaires décisionnels proposaient plusieurs choix, maintenant ça se limite à étayer une seule option. »

« Apparemment, il y a des gestionnaires qui se plaignent de certains professionnels qui refusent de collaborer si l'orientation choisie ne va pas dans le sens de leur préférence. »

« Effectivement, je me suis déjà heurté à des professionnels qui sont très rigides. »

« Ces professionnels ne se perçoivent pas comme faisant partie d'un ensemble. Ils travaillent en solo. Comme ils émettent des avis défavorables, il n'y a pas beaucoup de collaboration qui se crée. »

« Aujourd'hui, notre client, c'est le gestionnaire alors qu'auparavant, c'était le citoyen. »

« Nous avons une structure administrative suffisamment puissante pour faire face aux élus. Maintenant, les élus sont en ligne directe avec les fonctionnaires. »

« Le client n'a jamais été le citoyen. Les élus ont la légitimité de parler au nom des citoyens. En cas de divergence, c'est l'élu qui décide, sauf si ce n'est pas éthique. »

La dotation dans tout ça

« Maintenant que les règles de dotation sont passablement élastiques, est-il acceptable que des membres de la famille des employés ou des gestionnaires soient embauchés ? Le processus d'embauche devrait-il être plus rigoureux, à leur égard ? »

« Pour l'embauche d'étudiants, ce serait pousser un peu parce que ce sont des emplois temporaires, mais pour les autres, je suis d'accord. »

« Pas de traitement séparé, c'est du conflit d'intérêts, point. »

« Plus personne ne fait confiance au processus de dotation. »

« Dans la plupart des villes nord-américaines, les bibliothécaires obtiennent leur permanence après quelques années. À Montréal, il n'en est rien. Je travaille à la Ville depuis cinq ans et je n'ai toujours pas ma permanence. Cette précarité est indécente, mais le sujet semble tabou, et l'attribution fort subjective remet en cause l'intégrité du processus de dotation. »

« La loi freinerait les abus grossiers, mais le processus de dotation doit aussi être révisé. Le fait que le mandat de la Commission de la fonction publique soit pratiquement réduit à néant a un gros impact sur le climat de travail. Les gestionnaires ont maintenant l'impression qu'ils peuvent demander n'importe quoi à un employé. » ■



Vous éprouvez des difficultés personnelles ou professionnelles ? N'hésitez pas ! **Le PAE pourrait vous être utile.**

CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

LA PLUPART DES PROFESSIONNELS LE SAVENT, MAIS CERTAINS L'IGNORENT ENCORE : LA VILLE DE MONTRÉAL DISPOSE D'UN PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (PAE). CE PROGRAMME OFFRE, SUR UNE BASE STRICTEMENT VOLONTAIRE, DES SERVICES CONFIDENTIELS ET GRATUITS AUX EMPLOYÉS QUI ÉPROUVENT DES DIFFICULTÉS PERSONNELLES OU PROFESSIONNELLES. LES SERVICES SONT ACCESSIBLES DANS LES TROIS JOURS SUIVANT LA DEMANDE ET LE JOUR MÊME S'IL Y A URGENCE. TOUS LES EMPLOYÉS BÉNÉFICIENT DE CINQ RENCONTRES PAR ANNÉE, PRISES SUR LEUR TEMPS PERSONNEL, QU'ILS SOIENT CADRES OU SYNDIQUÉS, PERMANENTS OU OCCASIONNELS.

Une tendance lourde

L'augmentation des problèmes de santé liés au stress constitue une tendance lourde à l'échelle mondiale. Tel que l'indique le Rapport d'activités de 2007 du PAE, un congé d'invalidité sur trois serait lié à des problèmes d'ordre psychologique au Canada, selon l'Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes. De son côté, l'Organisation mondiale de la santé prédit que les troubles liés au stress tels que les maladies cardiaques et la dépression seront les deux principales causes d'invalidité chez les adultes, en 2020, si rien n'est fait pour corriger la situation.

Au Québec, la plupart des grandes entreprises aident leurs employés à prévenir ou à guérir leurs problèmes en mettant à leur disposition un programme d'aide aux employés. C'est maintenant une nécessité pour toute organisation. Les entreprises comprennent qu'en s'occupant de la santé de leurs employés, elles s'occupent aussi de leur propre santé organisationnelle. Lorsque les employés ont des problèmes, cela affecte leur santé et leur qualité de vie et les empêche de donner leur plein rendement au travail. Or, les coûts financiers et humains de l'absentéisme et du *présentéisme*, c'est-à-dire le fait d'être présent au travail sans être productif, sont très élevés.

Le plus souvent, les PAE offrent des services pour des problèmes qui sont liés à la dépression, au stress et à l'anxiété, mais ils offrent aussi de l'aide pour les difficultés financières

ou légales, les problèmes conjugaux, familiaux ou parentaux, le deuil, l'abus physique et sexuel, le harcèlement, la violence familiale ou professionnelle, un problème médical, les troubles du sommeil, la fatigue, les relations interpersonnelles, l'adaptation au changement, la mutation, les relations en milieu de travail et les problèmes de dépendance. C'est ce que la Ville de Montréal offre à ses employés sous le slogan : « Jamais seul... Jamais seule... »

Profitez de ce qui vous est offert gratuitement

« Nous traversons tous des périodes difficiles dans notre vie et, à la Ville de Montréal, nous avons la chance d'avoir accès à des professionnels et à des experts qui peuvent nous conseiller, nous aider à y voir plus clair ou simplement nous reconforter », nous confie Angelle Olivier, responsable du PAE.

M^{me} Olivier encourage fortement les employés qui ont des difficultés à faire appel au programme : « Utilisez le programme, profitez de ce qui vous est offert gratuitement. Tout le monde est gagnant avec le PAE : les employés sont plus heureux, car les services améliorent leur mieux-être, et l'entreprise accroît son efficacité. »

D'année en année, le programme progresse. Il est de plus en plus populaire, et c'est très positif. C'est en 2001 que le PAE a pris sa forme actuelle, c'est-à-dire doté d'un contrat externe de services professionnels. Auparavant, les employés avaient tout

de même accès à certains services pour les soutenir s'ils avaient des problèmes d'ordre psychologique ou de dépendance. Cependant, ces services étaient offerts à l'interne. En 2006, la Ville a fait un autre pas en avant avec l'élaboration d'une politique en matière de programme d'aide aux employés. L'objectif était d'assurer un service équivalent à tous ses employés à l'échelle de la ville.

Malheureusement, certains hésitent encore à y faire appel, peut-être parce qu'ils n'en comprennent pas tout à fait l'utilité ni les bienfaits. Pourtant, les statistiques et les commentaires des employés qui ont utilisé les services du PAE témoignent d'une satisfaction très élevée.

Angelle Olivier précise qu'une grande importance a été accordée à la préservation de la confidentialité pour rassurer ceux qui craignent que celle-ci ne soit pas complètement étanche. « La gestion du programme est très

À LA VILLE, LES SERVICES OFFERTS PAR LE PAE SONT ASSURÉS PAR DES PERSONNES QUALIFIÉES, MEMBRES D'UNE CORPORATION PROFESSIONNELLE.

EN VOICI LA LISTE :

Conseils financiers et juridiques : aide à la décision par rapport à des difficultés financières, une faillite personnelle, une succession ou un testament, un contrat, etc.

Orientation professionnelle : pour faire le point sur des difficultés au travail telles que la mise en disponibilité, une nouvelle affectation, la démotivation ou encore un questionnement sur un changement de carrière, la préparation à une entrevue, les objectifs de carrière, etc.

Soutien psychologique : pour mieux traverser des situations qui engendrent une détresse psychologique qu'elles soient liées à notre vie professionnelle, personnelle ou familiale.

Difficultés conjugales : pour mieux traverser des difficultés conjugales ou familiales telles que la violence, la séparation, la maladie ou le décès d'un membre de la famille, l'adaptation à la naissance d'un enfant, l'éducation d'un enfant, la sexualité du couple, etc.

Toxicomanie : pour régler des problèmes d'abus ou de dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments.

Jeu : pour se défaire de l'emprise du jeu compulsif ou même de l'utilisation effrénée d'Internet et du clavardage.

Violence : pour apprendre à contrôler et à modifier des comportements physiques et verbaux agressifs.

¹ Le Rapport d'activités de 2007 du programme d'aide aux employés se trouve sur l'intranet : http://monintranet/pls/portal/docs/page/capital_humain_fr/media/documents/MEP.pdf



stricte en matière de confidentialité. Seul le fournisseur externe connaît le nom des personnes qui consultent. Les factures sont simplement numérotées, ni les personnes ni les services auxquelles elles correspondent ne sont indiqués.»

Les chiffres parlent d'eux-mêmes

Au printemps dernier, le Service du capital humain publiait le Rapport d'activités du Programme d'aide aux employés (PAE) pour 2007¹. Ce rapport présente notamment les services qui ont été offerts l'année précédente, les statistiques de participation et les résultats de l'évaluation des services par les usagers.

En 2007, 1 635 employés, soit 7,1 % de l'effectif de la Ville, ont utilisé les services offerts par le PAE. Parmi ceux-ci, les deux tiers ont fait appel au fournisseur externe. Le dernier tiers, principalement des cadres, a bénéficié de services internes en matière de rôle-conseil, de *debriefing*, de *coaching* et d'ateliers de sensibilisation par rapport au climat de travail. Ces chiffres excluent les policiers et les arrondissements d'Anjou et de LaSalle qui ont leur propre programme.

Bien qu'elles soient moins nombreuses que les hommes, ce sont surtout les femmes qui utilisent le programme, soit 67 % contre 33 % pour les hommes. Par contre, la proportion d'utilisateurs est moindre dans les arrondissements que dans les services centraux, soit respectivement 37 % et 63 %. À cet égard, on émet l'hypothèse que le PAE est moins connu dans les arrondissements, où plusieurs employés sont issus de municipalités de banlieue qui n'offraient pas ce service à leurs employés.

« Maintenant, on consulte à titre préventif pour des situations qui pourraient tourner à la crise. »

Parmi les groupes d'employés, ce sont surtout les cadres qui utilisent le PAE, soit 8,9 % d'entre eux. Les professionnels représentent la deuxième catégorie d'employés avec 8,1 %. Les cols blancs suivent avec 5,9 % et les contremaîtres 5,3 %. Les cols bleus et les pompiers ferment la marche avec 2 % et 0,6 %.

Les principaux motifs de consultation sont les problèmes d'ordre personnel ou familial (60 %), les problèmes liés au travail (27 %), les problèmes juridiques ou financiers (12 %) et les problèmes de dépendance (2 %).

Les usagers du PAE se disent satisfaits à 91,6 %. Le principal motif d'insatisfaction provient du nombre de rencontres octroyées par année qui est jugé insuffisant par la plupart des répondants. On déplore que le nombre de rencontres allouées

avec les ressources du PAE soit passé de sept à cinq par année depuis le 1^{er} janvier 2007.

Angelle Olivier constate que, depuis 2001, la participation a doublé et les perceptions ont beaucoup évolué. « Auparavant, les gens faisaient appel au service en dernier recours, lorsqu'ils étaient au bout du rouleau. Maintenant, on consulte à titre préventif pour des situations qui pourraient tourner à la crise. » ■

L'équipe responsable du PAE est formée d'Angelle Olivier et de Nicole Racicot. Elles détiennent respectivement une formation en psychosociologie et en psychologie. Toutes deux ont une solide expérience dans le domaine des ressources humaines à la Ville. Vous pouvez joindre **Angelle Olivier** au 872-7938 et **Nicole Racicot** au 872-3764.

Pour ceux qui souhaitent une aide externe et confidentielle : 723-2433 (PAE-AIDE)

Toute l'information sur le PAE est disponible sur l'intranet de la Ville.

**Vous avez l'avantage de faire partie d'un groupe.
Profitez-en pour vos assurances !**



En tant que membre du **Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal**, assurez votre voiture et votre résidence avec La Personnelle — premier assureur de groupe auto et habitation au Québec — et découvrez tous les avantages et les rabais auxquels vous avez droit.

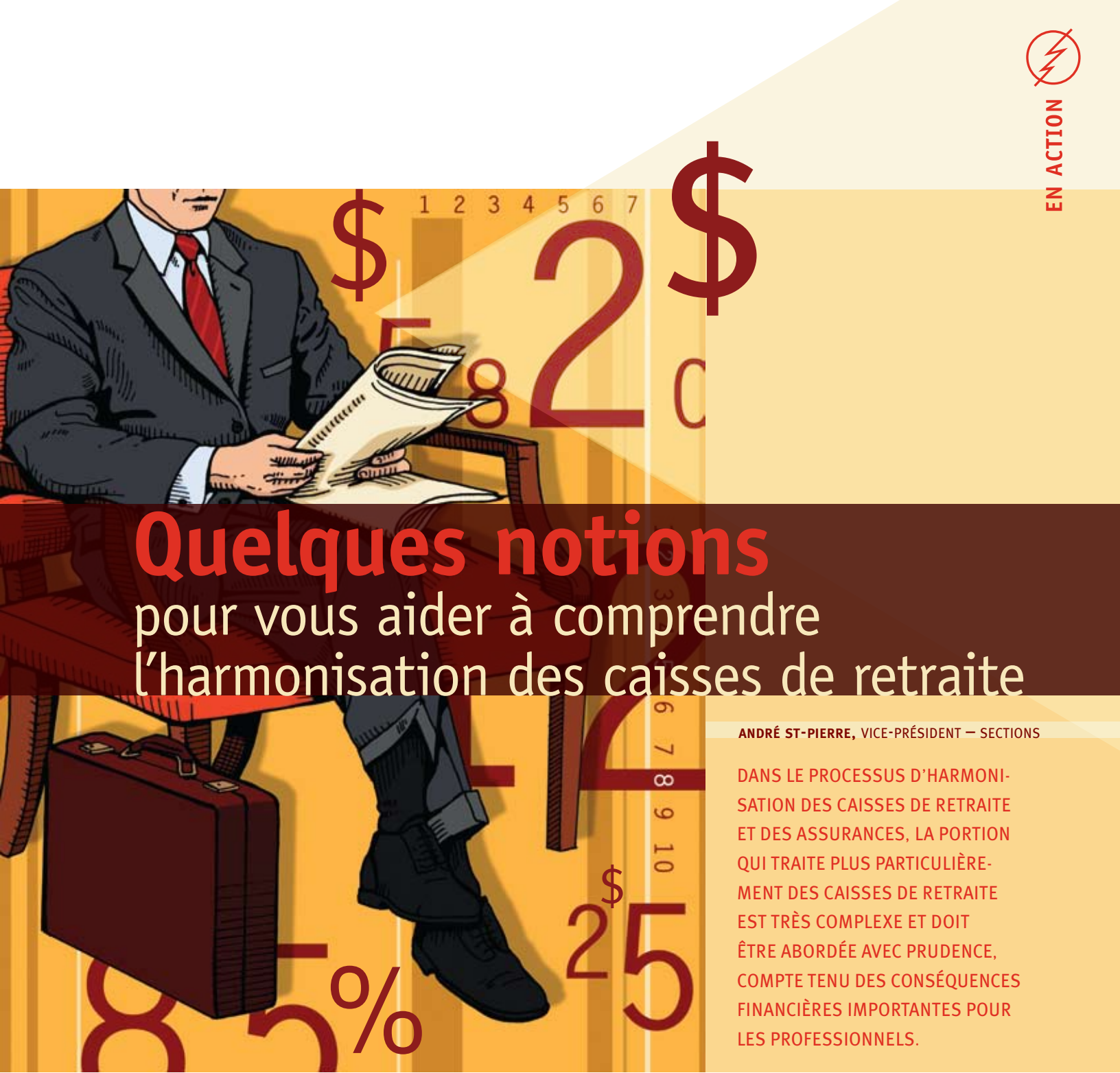
Pour obtenir une soumission :

1 888 GROUPES

(1 8 8 8 4 7 6 - 8 7 3 7)

www.lapersonnelle.com/professionnels
(soumissions auto et habitation seulement)





Quelques notions pour vous aider à comprendre l'harmonisation des caisses de retraite

ANDRÉ ST-PIERRE, VICE-PRÉSIDENT — SECTIONS

DANS LE PROCESSUS D'HARMONISATION DES CAISSES DE RETRAITE ET DES ASSURANCES, LA PORTION QUI TRAITE PLUS PARTICULIÈREMENT DES CAISSES DE RETRAITE EST TRÈS COMPLEXE ET DOIT ÊTRE ABORDÉE AVEC PRUDENCE, COMPTE TENU DES CONSÉQUENCES FINANCIÈRES IMPORTANTES POUR LES PROFESSIONNELS.

Afin de vous aider à prendre une décision éclairée sur une éventuelle entente avec la Ville, *Profil* vous présente quelques notions de base des régimes de retraite à prestations déterminées ainsi que les principales orientations de la Ville dans ce dossier. Pour le moment, le régime de retraite de la catégorie B des professionnels de l'ex-ville est considéré comme le régime d'accueil de cette harmonisation, c'est donc à ce régime que nous faisons référence tout au long du présent article. Les participants au régime de la catégorie B sont ceux embauchés après le 1^{er} juillet 1984.

I – Un régime à prestations déterminées

Les professionnels de l'ex-ville participent à un **régime à prestations déterminées**. Dans un tel régime, les rentes sont fixées à l'avance, indépendamment de divers éléments, dont le rendement de la caisse de retraite. Dans le cas du régime d'accueil, la prestation des professionnels s'établit à 2 % du meilleur traitement multiplié par les années de participation.

Ainsi, une personne qui compte 30 années de participation aura droit à 60 % du salaire moyen des trois meilleures années



jusqu'à l'âge de 65 ans. Par la suite, cette rente sera diminuée pour tenir compte de la prestation reçue en vertu du Régime des rentes du Québec

L'évaluation actuarielle

Un régime à prestations déterminées requiert que les sommes déposées annuellement dans la caisse de retraite soient évaluées avec rigueur afin qu'il y ait suffisamment de fonds pour payer les rentes des retraités actuels et futurs.

Les actuaires évaluent les sommes requises en utilisant une méthode d'évaluation et en établissant des hypothèses. Celles-ci sont en fait des prévisions sur plusieurs années, à partir d'éléments tels que les taux de rendement des placements, les augmentations de salaire, l'âge de la retraite, l'espérance de vie (table de mortalité), l'indexation de la rente, l'état civil pour la rente au conjoint, etc.

Pour assurer la santé financière d'un régime à prestations déterminées, la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* stipule qu'une **évaluation actuarielle** doit être réalisée à intervalles d'au plus trois ans. Cette évaluation a pour but, entre autres, d'analyser la situation financière du régime à une date donnée et de déterminer s'il y a un surplus ou un déficit actuariel.

Les surplus et les déficits actuariels

Grosso modo, les **surplus ou les déficits** actuariels sont principalement dus aux écarts entre les hypothèses établies par les actuaires et la situation réelle. Ainsi, les taux de rendement peuvent se révéler inférieurs à ceux qui étaient anticipés ou les augmentations de salaire, moins élevées que celles qui étaient prévues, etc.

LE PROJET DE LOI 414

Le projet de loi 414, intitulé « Loi concernant la négociation d'ententes relatives à la réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal », a été adopté par l'Assemblée nationale en mars 1998. Cette loi avait notamment pour but de faire contribuer les salariés du secteur municipal à l'effort collectif de réduction des dépenses de l'État.

Chez les professionnels de la Ville de Montréal, cet effort s'est traduit par une réduction des coûts de la main-d'œuvre de l'ordre de 6 % à même les gains actuariels des régimes de retraite. Ainsi, « l'entente 414 » conclue entre le Syndicat des professionnels et la Ville stipulait que les premiers 57,4 M\$ des futurs surplus actuariels de la caisse de retraite seraient à l'usage exclusif de la Ville. Actuellement, il reste environ 26 M\$ portant intérêt à remettre à la Ville.

Dans le cas d'un déficit, celui-ci doit être amorti sur une période ne devant pas excéder 15 ans, par des paiements spéciaux assumés en totalité par l'employeur. Par exemple, un déficit de 8,3 M\$ sera amorti à raison de 868 000 \$ par année, incluant les intérêts, pendant 15 ans. C'est ce qu'on appelle des « **cédules d'amortissement** ».

En ce qui a trait à l'utilisation des **surplus**, celle-ci est établie selon un ordre prévu à la fois par des lois ou des ententes négociées avec l'employeur. Ainsi, le régime de retraite des professionnels de l'ex-Ville de Montréal prévoit que tous les surplus sont remis à la Ville jusqu'à concurrence d'une somme évaluée aujourd'hui à environ 26 M\$. Cette façon d'utiliser les surplus provient d'une entente conclue en 1998, à la suite de l'adoption d'un projet de loi (entente 414).

Une fois cet engagement terminé, les règles d'utilisation prévoient que le surplus résiduel sera partagé entre la Ville et les participants au régime à raison de 60 % pour la Ville et de 40 % pour les professionnels jusqu'à concurrence d'environ 62 M\$. Par la suite, les pourcentages de répartition devront être négociés. La portion attribuable aux professionnels pourra être utilisée pour bonifier les conditions du régime de retraite, notamment en améliorant la rente ou la formule d'indexation, ou pour réduire les cotisations salariales durant une période déterminée.

II – L'harmonisation des caisses de retraite

Tout d'abord, mentionnons que l'harmonisation touche uniquement les professionnels de la Ville de Montréal et non ceux des villes reconstituées. Les caisses de retraite visées sont celles des professionnels des quatre syndicats de professionnels à la Ville, soit le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal, le Syndicat des professionnels scientifiques à pratique exclusive, le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 571 (juristes), et le Syndicat des architectes de la Ville de Montréal. L'ensemble représente environ 15 caisses de retraite de professionnels ou de cols blancs et de cadres intégrés à l'un ou l'autre des syndicats de professionnels.

Les dispositions de ces caisses de retraite peuvent être différentes sous plusieurs aspects, notamment le calcul de la rente, la date de retraite sans pénalité, la rente au conjoint ou la formule d'indexation. Évidemment, l'idéal serait de rassembler les meilleures dispositions de chacune des caisses et d'en créer une nouvelle où tous les professionnels seraient regroupés. Malheureusement, c'est impossible en raison des coûts excessifs que cela comporterait.

Par conséquent, l'approche retenue pour le moment est que tous les professionnels se retrouvent, à compter d'une certaine



date (par exemple rétroactivement au 1^{er} janvier 2008) dans un régime d'accueil qui serait celui des professionnels de l'ex-Ville de Montréal de la catégorie B, c'est-à-dire ceux qui ont été embauchés après le 1^{er} juillet 1984. Ce régime groupe le plus grand nombre de professionnels.

Fait important, l'harmonisation des caisses de retraite aura un impact seulement sur les futures années de service puisque les conditions du service passé sont considérées comme un droit acquis en vertu de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. Le service passé représente la portion des prestations de retraite déjà accumulées au cours des années de participation. Ainsi, un professionnel qui a participé à son régime pendant 17 ans, à raison de 2 % d'accumulation par année, dispose d'une rente correspondant à 34 % de son traitement annuel.

L'harmonisation des caisses de retraite aura un impact seulement sur les futures années de service puisque les conditions du service passé sont considérées comme un droit acquis.

Si les professionnels acceptaient de se retrouver dans le régime d'accueil, il n'y aurait pas de changement pour la plupart d'entre eux. Pour les autres, il y aurait, **uniquement pour les années suivant l'harmonisation**, amélioration ou diminution des avantages par rapport à ceux prévus dans leur régime d'origine. Il est donc important que cette harmonisation soit négociée de façon à tenter de satisfaire le plus grand nombre de professionnels possible.

Le régime des professionnels de l'ex-ville, en bref

Les principales dispositions du régime d'accueil sont :

- rente à 2 % par année de service de la moyenne du traitement des 36 mois consécutifs les mieux rémunérés jusqu'à 65 ans. Par la suite, cette rente est diminuée pour tenir compte de la prestation reçue en vertu du Régime des rentes du Québec ;
- possibilité de prendre sa retraite sans pénalité actuarielle après 30 années de participation au régime ;
- possibilité de prendre sa retraite avec pénalité actuarielle à partir de 55 ans d'âge, si l'âge et les années de participation totalisent au moins 80 ;

- rente réversible au conjoint à raison de 60 % de la rente touchée par le participant au moment de son décès (si le décès se produit après la retraite) ;
- rente indexée selon la formule « IMI moins 3 % ». L'indice monétaire d'inflation (IMI) est basé sur le taux de rendement moyen sur 60 mois des obligations à long terme du gouvernement du Canada.

Les orientations de la Ville

La Ville a clairement indiqué ses principales orientations quant à l'harmonisation des caisses de retraite, soit :

- Harmonisation à coût nul.
- Un seul régime d'accueil en vue de diminuer les frais liés à l'administration de nombreuses caisses de retraite.
- Comme la Ville assume en totalité les paiements liés à d'éventuels déficits, elle souhaite réduire sa part de risques en utilisant les futurs surplus pour payer en priorité toute nouvelle cédule d'amortissement. Ces futurs surplus ne seraient cependant pas utilisés pour payer les cédules d'amortissement provenant de déficits antérieurs à l'entente d'harmonisation.
- Toujours à même les futurs surplus, la Ville souhaite également constituer une réserve jusqu'à un maximum de 5 % du passif de la caisse de retraite. Cette réserve serait utilisée pour réduire ou combler entièrement un éventuel déficit. Elle serait renflouée à même les nouveaux surplus.
- Les participants assument les frais de toute bonification du régime, et ce, sans risques accrus pour la Ville.

C'est dans ce contexte que le SPPMM et la Ville tentent de parvenir à une entente d'harmonisation des caisses de retraite et des assurances. Au cours des dernières assemblées générales, le syndicat a informé les membres des pistes de solution qu'il envisageait. Toutefois, pour une mise à jour de ce dossier, je vous invite à l'assemblée générale du 9 décembre, au cours de laquelle notre présidente, Gisèle Jolin, fera le point. ■

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



Si la tendance se maintient...

UN TROISIÈME GOUVERNEMENT MINORITAIRE AU FÉDÉRAL... UN GOUVERNEMENT MINORITAIRE À QUÉBEC... SI LA TENDANCE SE MAINTIENT, CHERS AMIS, VERS QUOI ALLONS-NOUS À L'AUTOMNE 2009, HUM ? EH OUI ! UNE ADMINISTRATION MUNICIPALE MINORITAIRE ! ET, ON NE VOUS PARLE MÊME PAS DE TOUTES LES DÉCLINAISONS POSSIBLES DANS LES ARRONDISSEMENTS. QUE VOULEZ-VOUS, LES MONTRÉALAIS SONT TELLEMENT *FULL TENDANCE* !

Loin de nous, « humbles cintres municipaux » (ne sommes-nous pas, après tout, que de simples « supports » à la réalisation des engagements électoraux des heureux élus au lendemain des élections ?), l'idée de nous tremper les pieds dans le débat politique.

Que l'administration soit majoritaire, minoritaire, perpendiculaire, patibulaire, les quatre fers en l'air, véhiculée en dromadaire ou au-dessus de ses affaires... les professionnels s'adapteront à toutes les formes incongrues qu'empruntera la démocratie municipale, car nous souffrons avant tout du « syndrome de la Poune » : nous aimons notre public !

Mais, derrière ce que les savants *gérants d'estrade* de la scène politique nomment la « fragmentation du vote » se profile

une autre insidieuse réalité : la montée de l'esprit grégaire et son corollaire, le refus de se présenter dans l'isoloir le soir lorsqu'il fait noir. À l'occasion du récent scrutin fédéral, près de 10 millions de Canadiens et Canadiennes ayant le droit de vote n'ont pas jugé excitant de faire un « X », soit 40 % de l'électorat. C'est du gros silence assourdissant ça là, là ! Peut-être que s'il avait été possible de faire XXX dans l'isoloir...

Sans même mentionner les noms de Denis Coderre, Justin Trudeau, André Arthur ou Maxime Bernier, il est certain que les motifs justifiant une telle désaffection ne manquent pas :

« Mon comté a eu la plus grosse majorité libérale depuis que Moïse a traversé la mer Rouge, ça fait que... »

« Chez nous, c'est tellement Bloc dans mon *bloc* que ça me bloque ! »

« J'avais un repassage de débarbouillettes ce soir-là ! »

« Moi, je suis anarcho-spontanéiste compulsif tendance parano ! »

« Le soir des élections, j'attendais la livraison de mon nouveau frigo pendant que mon chat était malade et que j'essayais une nouvelle recette de Jell-O ! »

« Moi, tant qu'il n'y aura pas de bureau de scrutin sur Facebook... »

« Comment voulez-vous que je manipule un ridicule crayon à mine avec mon Blackberry dans une main, mon cellulaire dans l'autre, mon iPod à dix, mon téléavertisseur qui se fait aller et mon démarreur à distance dans le cou, hum ? »

Bref, toutes les raisons sont bonnes pour ne point se rendre à l'urne et s'en taper les burnes ! C'est bien joli tout ça, mais la vraie question qui nous trotte dans le cerveau reptilien, c'est que quand plus personne n'ira voté, il va arriver quoi au juste ? Une dictature, un quiz pour remplacer les élections, un Gouvernement Académie ? Passerons-nous de majoritaire à minoritaire, puis à autoritaire ? Alors, comment donc cicatrifier la plaie du désintérêt politique qui coule dans les artères des électeurs ? Comment tétaniser la participation citoyenne au cours du prochain scrutin ?

Dans le noble objectif de revitaliser la démocratie, nous vous proposons les quelques ajustements bénins suivants, qui nous n'en doutons pas, devraient faire passer le taux de participation aux environs de 110 %.

1 Introduire le « Deux votes pour le prix de un ! »

On peut raisonnablement expliquer la baisse de la participation par le manque de... enfin... de... d'attrait des candidats. Si l'idée de choisir votre élu se révèle insuffisamment motivante pour vous déplacer, la perspective de pouvoir contribuer à l'élimination du candidat qui vous hérissé le poil se révèle, elle, porteuse d'espoir. Rappelons-nous que la répulsion est un puissant facteur de mise en mouvement. Allons-y pour le bulletin de vote en deux colonnes : une pour dire « oui » au « plus moins pire » et l'autre où vous pourrez contribuer à réduire les suffrages de votre tête de Turc favorite. On peut même anticiper dans certains cas des suffrages négatifs, ce qui devrait permettre de tuer dans l'œuf toute velléité de carrière politique.

CANDIDAT	Faites correspondre un mandat électoral à chaque candidat
Stéphane Dion	Commissaire scolaire à Come By Chance, Terre-Neuve
Benoit Labonté	Premier ministre de l'Île-du-Prince-Édouard
Stephen Harper	Marguillier à Red Deer
Mario Dumont	Conseiller de l'arrière-ban à Flin Flon
Etc.	
	Proposez une nouvelle carrière enlevante aux candidats dont vous ne souhaitez pas l'élection
André Arthur	Gérant de Tim Horton à Candiac
Justin Trudeau	Homme-grenouille à Goose Bay
Denis Coderre	M. Michelin à la succursale Dunlop de Senneterre
Pierre Curzi	Comédien dans Virginie
Etc.	

2 Introduire un scrutin multipulier

On a beaucoup discuté du scrutin à date fixe sans oser pousser le raisonnement plus loin. Pourquoi ne pas en profiter pour élire simultanément nos décideurs provinciaux, municipaux et scolaires ? Une fois tous les quatre ans, puis après, on ne vous achale plus pendant les quatre prochaines années. Quatre campagnes électorales simultanées, on vous l'accorde, c'est pas de la tarte, mais il y a certainement moyen de rendre ça intéressant. Nous proposons même de choisir la circonscription, le comté ou le district où devrait se faire élire chaque candidat. Voici un exemple, fictif bien sûr, d'un bulletin de vote savamment rempli par un tout aussi fictif électeur.

Oui, bon, OK ! Avec plus de 300 candidats à ventiler au fédéral, 10 scènes politiques provinciales, une flopée de municipalités et les commissions scolaires, il y a quelques minutes à passer dans l'isoloir. On ne parle même pas de la durée du dépouillement du vote qui devrait pouvoir s'étaler sur quatre ans... à moins d'un recomptage ! Une affaire de réglée : les Canadiens et Canadiennes seront TOUJOURS en élection !

3 Bien sélectionner les leaders dès le départ !

Quelques jours avant les élections, le quotidien *La Presse* publiait un article affirmant que les trois quarts des premiers ministres du Canada et des présidents américains avaient les yeux bleus, alors que cette caractéristique physique se trouve chez seulement 20 % de la population nord-américaine. Vlan ! 80 % de rejets ! Parmi ceux ayant les yeux bleus, on en cherche un ou une d'âge moyen, pas trop bedonnant, sans lunettes ni odeur corporelle trop forte, parlant bien anglais et capable d'apprendre à baragouiner quelques mots de français avant la fin de son premier mandat, puis s'il n'a ni casier ni fréquentation trop louche, on a notre chef ! ■



CAROLE PAQUIN,
CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION



Le 9 décembre à l'agenda

Vous êtes cordialement conviés à la prochaine assemblée générale qui aura lieu le mardi 9 décembre, à 17 h 30, au Centre des sciences, dans le Vieux-Port de Montréal. À cette occasion, la présidente Gisèle Jolin fera le point sur l'harmonisation des caisses de retraite et des assurances et sur les négociations des conventions collectives. L'assemblée sera suivie de notre traditionnel cocktail dînatoire. Pour ceux qui ne l'ont pas déjà fait, veuillez réserver en appelant au 845-9646 ou par courriel à sppmm@sppmm.org

Pour le respect des normes dans le réaménagement du 303, rue Notre-Dame Est

En collaboration avec les présidents des syndicats des scientifiques et des architectes, la présidente du SPPMM, Gisèle Jolin, a fait parvenir une lettre enjoignant à l'employeur de respecter les normes et conditions minimales dans le réaménagement des bureaux de la rue Notre-Dame. Ces normes et conditions ont été établies au moment de l'aménagement des bureaux de la rue Brennan. Elles touchent la dimension des bureaux ainsi que divers aspects tels que l'éclairage, la ventilation, l'insonorisation, etc. D'après les plans qui ont été présentés, elles ne sont pas respectées, notamment en ce qui a trait aux dimensions.

Avez-vous entendu parler du projet Kronos ?

Kronos fait partie des cinq projets complémentaires du système SIMON et doit permettre à la Ville d'implanter un système unique de gestion du temps pour tous les employés en remplacement de ceux qui sont utilisés actuellement. De plus, Kronos permettrait d'interfacer les informations recueillies avec le système de la paie. La Ville compte ainsi disposer d'une information rapide, précise et de qualité quant à la gestion du temps et être en mesure d'appliquer les règles

des conventions collectives en cette matière uniformément à l'échelle de la Ville. L'implantation de Kronos devrait commencer sous peu pour se terminer en 2009. Nous vous demandons de rester vigilants quant aux répercussions que cela pourrait avoir.

Planifier la relève syndicale

Saviez-vous que plusieurs responsables syndicaux prendront leur retraite au cours des prochaines années ? Pour relever le défi que représentent ces départs, le SPPMM a mis sur pied un comité qui doit analyser la situation et proposer des solutions. Déjà, des groupes de discussion ont été organisés avec l'aide de Darvida Conseil, la firme qui a réalisé le diagnostic organisationnel et la réorganisation du SPPMM, il y a deux ans. Les travaux sont déjà bien avancés. Les résultats vous seront transmis en assemblée générale.

Les négos se poursuivent dans les villes de banlieue

Les professionnels des sept villes reconstituées couvertes par le SPPMM sont eux aussi en négociation depuis plusieurs mois. Les pourparlers vont bon train à Westmount, Mont-Royal et Dorval, alors que les parties se sont entendues sur plusieurs points. Par contre, les négociations piétinent dans les quatre autres municipalités, soit Dollard-des-Ormeaux, Pointe-Claire, Beaconsfield et Côte-Saint-Luc, où les parties patronales demeurent très intransigeantes.

Par ailleurs, le SPPMM a embauché un négociateur syndical très expérimenté en remplacement de Mélyssa Tremblay qui nous a quittés pour des raisons personnelles. Il s'agit de Claude Beausoleil. Bien évidemment, le nouveau porte-parole des villes de banlieue travaille en étroite collaboration avec les comités de négociation de chacune des villes ainsi qu'avec Roland Guérin, directeur syndical des villes de banlieue. ■



Syndicat des professionnelles
et professionnels municipaux
de Montréal

Rédactrice en chef
Carole Paquin

Collaborateurs
Jacques Boivin
Louis-Alain Ferron
André Gagnon
Chantal Gagnon
Gisèle Jolin
André St-Pierre

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
Site Internet : 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