

## Une convention collective satisfaisante pour les professionnels

GISÈLE JOLIN, PRÉSIDENTE

APRÈS DEUX ANS ET DEMI DE NÉGOCIATIONS, LES PROFESSIONNELS DU SPPMM DISPOSENT ENFIN D'UNE CONVENTION COLLECTIVE DE QUATRE ANS. LES AUGMENTATIONS SALARIALES SONT DE 0% – 2% – 2% – 2% COUVRANT LA PÉRIODE DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2007 AU 31 DÉCEMBRE 2010.

Comme on le sait, cette ronde de négociations a été particulièrement ardue en raison de l'attitude et des nombreux revirements de la partie patronale. De plus, nous devons mener parallèlement deux tables de négociation sur des enjeux majeurs et d'une grande complexité.

En mars 2009, nous sommes parvenus à une entente de principe après que la Ville eut rompu la table d'harmonisation des caisses de retraite. Cependant, la Ville a reculé sur cette entente, arguant une problématique sur le financement des assurances.

Nous avons finalement trouvé un terrain d'entente. Les assurances sont harmonisées avec les régimes d'assurances des professionnels de l'ex-Ville durant la vie active des professionnels. Pour la plupart de ceux qui ne participaient pas à ce régime, cela représente un gain intéressant, même si, au moment de la retraite, ils reviennent à leur régime d'assurances antérieur.

Nous avons également obtenu quelques améliorations normatives, notamment en ce qui a trait à la gestion du temps avec le système Kronos, aux heures supplémentaires et aux mouvements de personnel.

Comme il n'y a pas eu d'harmonisation des régimes de retraite, les professionnels restent dans leur caisse de retraite respective. Par ailleurs, aucun groupe ne sera transféré dans la caisse de retraite des professionnels de la Ville sans qu'il y ait d'entente à cet effet. Et s'il s'avérait que la Ville ne respecte pas cette clause, nous avons la garantie que les acquis des années antérieures dans les régimes de retraite d'origine seront conservés.

Bref, malgré les embûches de parcours, nous sommes satisfaits des résultats. À force de persévérance, nous avons certainement obtenu le maximum de ce que nous pouvions aller chercher, compte tenu de la crise économique.

Cependant, il importera de faire le bilan de cette ronde de négociations qui nous a fait constater à quel point la philosophie de la Ville et ses façons de faire avaient changé. Nous devons donc nous interroger afin d'adapter nos stratégies à cette nouvelle réalité.

Malgré tout, nous devons regarder vers l'avenir. Au cours de la prochaine année, nous aborderons les dossiers que nous avons dû reporter, étant très pris par les négociations. Nous voulons, entre autres, mettre en route le plan d'action de la relève syndicale et consolider notre organisation. Évidemment, nous voulons terminer les négociations dans les villes reconstituées et un jour ou l'autre reprendre les discussions sur l'harmonisation des régimes de retraite et sur les assurances à la retraite.

En terminant, je remercie chaleureusement mes collègues du comité exécutif ainsi que les nombreux membres qui ont collaboré à cette ronde de négociations. Grâce à un travail d'équipe soutenu, nous avons réussi à apporter certaines améliorations à notre contrat de travail, et ce, malgré une conjoncture défavorable.

Sur ce, je vous souhaite de très belles vacances. ■

**2-3 PAROLE AUX MEMBRES /**  
L'indice de fierté est à la baisse chez les professionnels

**4-5-6 DOSSIER /**  
Convention collective des professionnels du SPPMM 2007-2010, Faits saillants

**7-8-9 EN ACTION /** Un plan d'action pour donner un nouveau souffle au SPPMM

**10-11 ZUMEURS /**  
– Jacques où es-tu?  
– À côté de Catania.  
– Non! pas toi aussi.

**12 INFOS EXPRESS**



# L'indice de fierté est à la baisse chez les professionnels

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

RÉCEMMENT, MONTRÉAL A FAIT LA MANCHETTE ET A SEMBLÉ S'ENLISER DANS LA CONFUSION ET LA CONTROVERSE. PROFIL A DEMANDÉ AUX MEMBRES CE QU'ILS RESSENTAIENT PAR RAPPORT AUX RÉCENTES ALLÉGATIONS SUR L'INTÉGRITÉ ET LA TRANSPARENCE À LA VILLE DE MONTRÉAL DIVULGUÉES DANS LES MÉDIAS : COLÈRE, TRISTESSE, DÉCEPTION, DÉSOLOGATION ET RÉSIGNATION, TOUS LES SENTIMENTS Y PASSENT. LE CLIMAT DE TRAVAIL S'EN RESSENT, ET LA PLUPART SE DISENT MOINS MOTIVÉS. OUI, L'INDICE DE FIERTÉ EST VRAIMENT À LA BAISSÉ CHEZ LES PROFESSIONNELS.

## Décus, mais pas trop surpris...

« À mes débuts à la Ville, en 2002, je pensais avoir enfin trouvé l'employeur qui partageait mes valeurs et mes principes. Quelle naïveté! Même si je ne regrette pas mon choix, je suis très déçu. »

« Jamais, en plus de 20 ans à la Ville, je n'ai perçu un tel climat d'écœurement et de démotivation. Tout concourt à rendre le cheminement des dossiers plus difficile et tout prend 10 fois plus de temps pour un résultat parfois moindre. Mes collègues partent en burn-out à tour de rôle, tout le monde est de mauvaise humeur, et il n'est pas rare d'assister à des « pétages » de plombs. Moi la première... vous croyez que j'exagère? Hélas, non! »

« Ça fait mal au cœur de voir qu'on fonctionne à ressources et à personnel réduits quand il y a des passoires qui laissent couler l'incompétence et la malhonnêteté. Nous ne sommes pas surpris des révélations dans les médias. Les employés de mon service en avaient entendu parler par des collègues qui travaillaient sur ces dossiers. »

« Quand je dis aux gens de l'extérieur que je travaille à la Ville de Montréal, ils ont une parole et un sourire compatissants... Pour ma part, j'ai honte. »

« Je suis déçue de voir les efforts des employés (suppressions de postes, gel des salaires, etc.) réduits à néant par une gestion déficiente et je suis fâchée de voir à quel point on surveille les

employés (jusqu'à l'utilisation de l'ordinateur et du téléphone) par rapport au laxisme dont on fait preuve dans l'attribution des contrats. »

« Les derniers événements n'affectent en rien le professionnalisme avec lequel je continue de faire mon travail. Même s'ils peuvent avoir entaché la confiance des citoyens envers l'administration municipale, l'important c'est que ces derniers ne perdent pas confiance dans les employés. »

## Événements isolés ou vice structurel?

« Je travaille depuis 25 ans à la Ville, et selon moi, ce sont des événements ponctuels et partiels. Par ailleurs, je pense

qu'on devrait aborder la question de la fierté sous un angle plus général, car il y a aussi des choses positives à la Ville, il n'y a pas que des scandales. »

« Non, ce n'est pas seulement une situation ponctuelle. Les récents événements ne viennent qu'amplifier une situation déjà présente. »

« Il y a un vice structurel qui ne peut être étranger aux scandales relatés dans les médias. Des façons de faire se sont installées progressivement. »

« Mes sentiments sont partagés par rapport à ce que disent les médias. D'un côté, je n'aime pas que la réputation de la Ville soit ternie, d'un autre côté, je suis content que les irrégularités soient dévoilées. Dans mon unité, on voyait ça venir depuis un certain temps, mais on ne pouvait pas parler, donc je suis content que l'abcès soit crevé. »

« Je ne suis pas sûr qu'il y ait quelque chose d'irrégulier dans l'appel d'offres sur les compteurs d'eau comme tel. Le problème, c'est qu'il y a peu de fournisseurs capables d'offrir leurs services pour un aussi gros contrat. »

« L'important c'est que la lumière soit faite et qu'on prenne les décisions pour que ça ne se reproduise plus à l'avenir. J'espère qu'on va réaliser à quel point il est important d'avoir des dossiers suffisamment étoffés et de consulter les professionnels avant de prendre une décision. »

« Je suis venue à la Ville parce que je voulais travailler dans l'intérêt des citoyens, mais on nous interdit de participer aux tribunes et aux forums citoyens. Une culture de la peur s'est installée. »

« Il y aura toujours des pommes pourries, c'est inhérent à notre système politique, et habituellement je me résigne et je me concentre sur mon travail. Par contre, ce dont on a parlé dans les médias est complètement différent, c'est rendu grave. »

« La Ville est caractérisée par le noyautage politique. Il y a des gestionnaires au service des élus qui sont collés

sur les enjeux politiques et qui ont des plus gros budgets. Les élus disposent d'une garde rapprochée qui nomme ses pions dans les services. La frontière s'amincit entre le pouvoir politique et le côté administratif. »

« Il y a beaucoup de contrôle politique, mais peu de leadership, et ça nous manque. »

« Les communications de la Ville tentent de promouvoir des valeurs positives, favorables aux citoyens. Mais, quand on regarde les médias, il semble qu'on encourage la république des amis. C'est tout à fait contradictoire. »

### **Trop de consultants**

« On a profité de changements structureux depuis les fusions pour modifier le rapport entre les employés et les consultants. On donne tout le travail intéressant aux consultants et les restes aux employés. »

« Les dossiers stratégiques nous filent entre les doigts. Cela va aussi loin que de confier la rédaction des appels de propositions à des consultants. C'est inconcevable! »

« On disqualifie la fonction publique municipale, et son expertise s'érode. On prend des consultants qui coûtent de plus en plus cher à la Ville. »

« La situation est d'autant plus difficile qu'à certains endroits, il y a beaucoup de consultants et peu de fonctionnaires. Ça en devient gênant. »

« La perte d'expertise est une tendance de fond à la Ville. Le pire, c'est que souvent il n'y a pas de suivi du travail des consultants. On leur laisse carte blanche, et ça, c'est le plus grave. »

« Les gestionnaires vont vers la facilité : il y a un manque de ressources internes et embaucher est souvent trop compliqué en raison des contraintes bureaucratiques. »

« Les consultants ne devraient faire que du travail très spécialisé et temporaire. Ils devraient être payés à forfait et non à l'heure. »

### **Que dire des solutions annoncées, code d'éthique et ligne éthique ?**

« Il faudrait une réflexion plus profonde que de lancer un code d'éthique en réponse à une crise. De plus, il est fâchant que ce code d'éthique semble surtout destiné aux fonctionnaires et non aux élus. »

« C'est de la poudre aux yeux lancée aux citoyens, car toutes les règles peuvent être transgressées. Nous avons besoin de gens intègres ayant une vision pour Montréal. Je suis inquiet, car il ne semble pas se dégager de candidatures qui donnent de l'espoir à Montréal. »

« Il semble que certains ne font pas la différence entre ce qui se fait et ce qui ne se fait pas. Un code d'éthique leur donnera des balises, une direction. »

« La ligne éthique ne fera que créer un climat de méfiance au sein du personnel. »

### **Des pistes de solution ?**

« Il faut exprimer notre désaccord lorsque nous sommes devant des situations que nous jugeons inadéquates. Nous devons être persévérants et peut-être verrons-nous une amélioration. »

« Les projets essentiels devraient être analysés par une équipe multidisciplinaire avant que les décisions irréversibles soient prises. »

« Les professionnels doivent s'assurer de la conformité des appels d'offres. »

« Les ressources humaines sont trop souvent mises de côté. Il faut miser sur les employés et les valoriser. »

« Le SPPMM doit s'allier aux autres syndicats de professionnels de la Ville et dénoncer la perte d'expertise dans les médias. »

« Un contrat de 25 ans donné à l'externe équivaut à la carrière d'un professionnel. Il faut revendiquer notre expertise et être fiers de notre apport à la Ville. Les professionnels offrent une expertise durable, ne sont pas en conflit d'intérêts et coûtent moins cher! » ■



# Convention collective des professionnels du SPPMM 2007–2010

## Faits saillants

CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE DU 2 JUIN, LES PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE MONTRÉAL ONT ENTÉRINÉ L'ENTENTE DE PRINCIPE SUR LEUR CONVENTION COLLECTIVE. À L'INSTAR DES DEUX AUTRES GROUPES D'EMPLOYÉS QUI ONT CONCLU DES ENTENTES, LES AUGMENTATIONS SALARIALES SONT DE 0 % – 2 % – 2 % – 2 % DE 2007 À 2010. EN VOICI LES FAITS SAILLANTS<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Le présent article a pour but de vous aider à comprendre les modifications apportées à notre contrat de travail, mais n'apporte pas toutes les nuances du texte intégral de la convention collective. Ce dernier a préséance sur les autres écrits.

## Traitement

- L'entente couvre la période du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2010 et prévoit des augmentations de 0 % pour 2007, 2 % pour 2008, 2 % pour 2009 et 2 % pour 2010.
- La rétroactivité sera versée, dans les 120 jours suivant la signature de la convention, aux professionnels et aux professionnels retraités y ayant droit ainsi qu'aux professionnels en invalidité de courte durée.

## Mouvements de personnel

- Le délai pour pourvoir un poste vacant en permanence est de 12 mois, mais l'employeur peut attendre la fin de l'exercice budgétaire si l'échéance arrive après le 1<sup>er</sup> septembre. Dans ce cas, il doit procéder à la nomination au plus tard au cours de janvier de l'année suivante. (Auparavant, le délai était de 15 mois.)
- L'affichage est obligatoire pour pourvoir temporairement un poste dont la durée est de 15 mois ou plus. (Auparavant, l'affichage était obligatoire pour pourvoir un poste dont la durée était de 18 mois ou plus.)
- Rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2009, un professionnel qui occupe un poste hors unité pour une période supérieure à 36 mois est mis en disponibilité et son poste est considéré comme vacant, sauf si le remplacement hors unité est un remplacement pour cause de maladie ou d'accident de travail.
- Un professionnel permanent qui désire être muté et qui a posé sa candidature à un poste doit être convoqué en entrevue par l'employeur. S'il est choisi, le concours est annulé. Si sa candidature est refusée, l'employeur doit motiver son refus par écrit.
- Un occasionnel dont la candidature est rejetée à l'admissibilité peut en appeler de cette décision une fois par année et une fois par fonction, s'il est au service de la Ville depuis au moins un an.

## Heures supplémentaires

- Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, le professionnel peut choisir d'être indemnisé en temps ou en argent lorsqu'il a accumulé 300 heures de temps à compenser, et ce, jusqu'à concurrence de 600 heures. (L'obligation d'avoir un plan de reprise de temps à partir de 450 heures n'existe donc plus.)
- Après 600 heures, le professionnel est obligatoirement indemnisé en argent.
- À la signature de la convention, l'excédent de 600 heures à compenser est versé dans une autre banque. Cet excédent

peut être repris en temps, avec l'accord du supérieur, ou payé en argent lorsque le professionnel quitte la Ville ou prend sa retraite. Le professionnel doit d'abord avoir écoulé sa banque de 600 heures avant de reprendre cet excédent.

## Congés

- Avec l'accord du supérieur immédiat, le professionnel peut séparer en deux son congé de paternité et son congé parental.
- Les textes sur les congés parentaux sont harmonisés avec ceux du Régime québécois d'assurances parentales (RQAP). Les congés fériés et les deux jours de congé entre Noël et le jour de l'An ne sont plus remboursés au retour.
- L'annexe J sur les congés à traitement différé est modifiée de façon à correspondre au contrat type utilisé par la Ville.

## Accident du travail

- L'employeur verse 90 % du salaire net pendant les 14 jours suivant l'incapacité.
- Après les 14 premiers jours, l'employeur verse une indemnité complémentaire à celle versée par la CSST pour atteindre 90 % du salaire net du professionnel.

## Divers

- **Kronos** : Le professionnel saisit lui-même sa feuille de présence. (Le professionnel indique lui-même ses heures d'entrée et de sortie chaque jour. Ce n'est donc pas un poinçon sur ordinateur.)
- **Comité mixte de développement professionnel (CMDP)** : Le CMDP conserve le solde du montant dont il dispose actuellement et reçoit une enveloppe récurrente de 100 000 \$ par année.
- **Versement du statutaire** : Le professionnel reçoit automatiquement son augmentation statutaire chaque année à l'anniversaire de sa nomination ou de sa promotion, à moins que l'employeur ne l'ait informé au préalable, par écrit, de sa décision et des motifs de ne pas lui accorder l'augmentation.
- **Libération syndicale** : Augmentation du nombre d'heures de libération syndicale, soit 910 heures récurrentes, ainsi que 50 000 \$ non récurrents.
- **Griefs** : Un grief doit être soumis dans les 60 jours de la connaissance de l'événement. Le professionnel doit d'abord tenter de régler son différend avec un représentant de l'employeur, de son service ou de son arrondissement. (Auparavant, le délai était de 30 jours.)



### Harmonisation des assurances

- À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009, tous les professionnels sont couverts par le régime d'assurances des professionnels de l'ex-Ville durant leur vie active à la Ville. (Pour la majorité des nouveaux participants, l'harmonisation des assurances représente un gain.)
- Les professionnels provenant des villes fusionnées et les ex-cols blancs de la Ville et de la CUM paient 1 % de leur traitement pour les assurances. (Comme les professionnels de l'ex-Ville et de la CUM paient déjà 1 % de plus à leur caisse de retraite pour la couverture d'assurances, les nouveaux participants paieront l'équivalent.)
- Les assurances ne sont pas harmonisées à la retraite. Les nouveaux participants bénéficient donc de la couverture de leur régime d'assurances d'origine à la retraite.

### COUVERTURE D'ASSURANCES EN BREF (VOIR SUR L'INTRANET, SECTION GUIDE DE L'EMPLOYÉ, ONGLET ASSURANCES)

(Les permanents et les occasionnels ont la même couverture, sauf en ce qui a trait aux indemnités d'invalidité de courte et de longue durée.)

1. Assurance médicale, dentaire et optique.
2. Indemnité au décès avant la retraite équivalant à deux fois le traitement annuel.
3. Indemnité d'invalidité de courte durée à 75 % du traitement pendant 26 semaines après un délai de carence de 5 jours ouvrables. (Les occasionnels n'ont pas droit à cette couverture.)
4. Indemnité d'invalidité de longue durée à 70 % du traitement, après un délai de carence de 27 semaines, versée jusqu'à 65 ans, dont 35 % est indexée selon la formule du régime de retraite et 35 % non indexée. (Les occasionnels ont droit à une rente de 35 % du traitement, après un délai de carence de 27 semaines, jusqu'à 65 ans, indexée selon la formule du régime de retraite.)
5. Indemnité en cas de mutilation ou de décès accidentel avant la retraite.

### Éléments propres aux bibliothécaires occasionnels à temps partiel

- L'indemnité au décès avant la retraite est égale à deux fois le traitement de l'année financière précédant la dernière journée travaillée.
- Aux fins du calcul de l'indemnité de longue durée, le traitement considéré est le traitement cumulatif reçu dans l'année financière précédant le début de l'invalidité.

### Régimes de retraite

- Le SPPMM a convenu avec la Ville qu'aussi longtemps qu'il n'y aura pas d'entente relativement à l'harmonisation des régimes de retraite, il n'y aura pas de transfert de professionnels participant aux autres régimes de retraite vers ceux des professionnels de l'ex-Ville de Montréal et de l'ex-CUM. (Donc, les régimes de retraite continuent d'exister, et les professionnels restent dans leur caisse de retraite respective.)
- Advenant que l'employeur ne puisse respecter cette clause, chaque employé conservera sa catégorie de participant (A ou B) et, pour toutes les années de participation précédant la date du transfert, les prestations de son régime actuel incluant les avantages qui en découlent.
- Les professionnels embauchés après le 9 mai 2007 adhèrent au régime de retraite des professionnels de la Ville de Montréal.
- Les employés de la Ville non couverts par l'accréditation du SPPMM et nommés en permanence après le 9 mai 2007 dans une fonction couverte par le SPPMM adhèrent au régime de retraite des professionnels de la Ville de Montréal.
- Les professionnels de Verdun, qui ne participaient à aucun régime de retraite, adhèrent au régime de retraite des professionnels de la Ville. ■



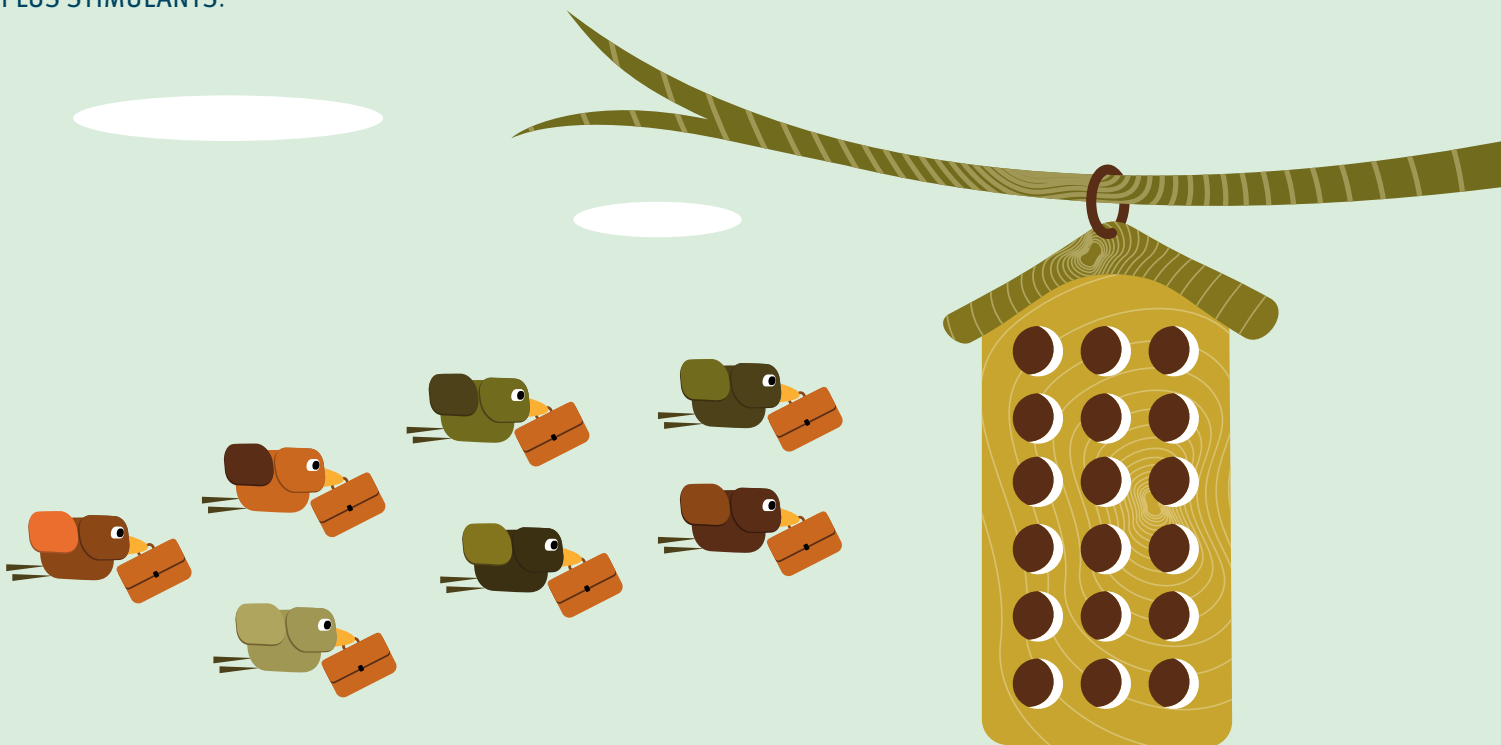
# Un plan d'action pour donner un nouveau souffle au SPPMM

GISÈLE JOLIN, PRÉSIDENTE  
ANDRÉ ST-PIERRE, VICE-PRÉSIDENT – SECTIONS

LE 31 MARS DERNIER, L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE STATUTAIRE A ENTÉRINÉ LE PLAN D'ACTION SUR LA RELÈVE SYNDICALE. NOUS VOUS EN AVONS PARLÉ DANS L'ÉDITORIAL DU DERNIER *PROFIL*, ET NOUS VOUS EN PRÉSENTONS LES DÉTAILS DANS LE PRÉSENT ARTICLE. LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET DÉBUTERA DÈS L'AUTOMNE. NOUS EN PROFITONS POUR VOUS INVITER À PARTICIPER À L'UN OU L'AUTRE DES COMITÉS, EN ESPÉRANT QUE VOUS SEREZ NOMBREUX À VOULOIR METTRE LA MAIN À LA PÂTE, CAR REDÉFINIR ET RANIMER NOTRE ORGANISATION EST UN DÉFI DES PLUS STIMULANTS.

D'abord, rappelons que le comité exécutif du syndicat a voulu donner un sérieux coup de barre à l'organisation syndicale en raison du peu de relève aux postes syndicaux et au manque général de participation des membres.

Ainsi, malgré les appels répétés en vue de pourvoir les postes vacants au bureau de direction, la moitié des sections se trouvent sans directeur. Ce manque d'intérêt constitue un problème majeur puisque le bureau de direction est le principal bassin où nous puisons la relève aux postes du comité exécutif. Et justement, plusieurs personnes seront admissibles à la retraite à la permanence syndicale, d'ici peu.





Il est apparu évident que le SPPMM devait se redéfinir avec la participation du plus grand nombre de membres.

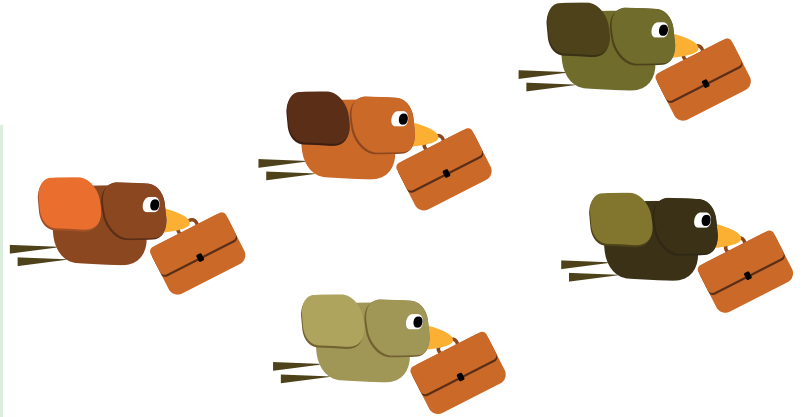
Devant cette situation, le SPPMM a mis en place un comité de la relève syndicale pour circonscrire le problème et y remédier. Ce dernier a décidé de se faire accompagner par Darvida Conseil. Cette firme avait déjà une bonne connaissance du SPPMM puisqu'elle avait réalisé le diagnostic organisationnel de la permanence. Le mandat qui lui a été confié a été de déterminer ce qui limite l'engagement des membres et de trouver des pistes de solution.

Pour ce faire, Darvida Conseil a notamment tenu deux groupes de discussion pour connaître les perceptions des membres à l'endroit du syndicat. Ces consultations ont permis d'approfondir ou de confirmer certains constats que nous avons faits au moment du diagnostic organisationnel.

Nous savons tous que nous vivons des années de profonds changements depuis les fusions municipales et qu'il n'est pas facile de s'y adapter. La décentralisation a modifié nos relations aussi bien avec l'administration, en raison de la multiplication des intervenants, qu'avec nos membres qui se sentent parfois isolés. Par ailleurs, en quelques années notre effectif a presque triplé. Nos membres forment des groupes hétérogènes qui n'ont pas toujours la même vision de ce que doit être un syndicat. Les perceptions recueillies dans les groupes de discussion reposent en grande partie sur ces changements contextuels.

Ainsi, les participants constatent que le SPPMM est peu présent dans les lieux de travail et que les ressources syndicales sont monopolisées par les dossiers urgents. Ils connaissent peu la vision et les valeurs de leur syndicat et ils estiment que ses actions ont peu de rayonnement. Leur sentiment d'appartenance est faible, et ils ont une vision souvent contradictoire de leur syndicat : certains perçoivent le SPPMM comme un syndicat de conciliation, d'autres le jugent trop revendicateur et d'autres encore, trop peu revendicateur.

Devant ces divers constats, il est apparu évident que le SPPMM devait se redéfinir avec la participation du plus grand nombre de membres. Un plan d'action sur deux ans a été adopté.



## Le plan d'action est constitué des quatre grands objectifs suivants :

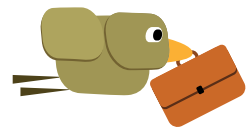
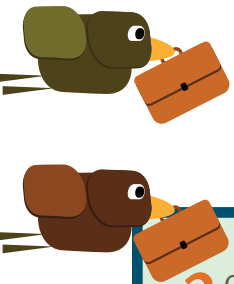
### 1 DOTER LE SPPMM D'UN PLAN STRATÉGIQUE TRIENNAL

Nous voulons faire une consultation générale afin de redéfinir notre organisation et de l'adapter aux nouvelles réalités. Nous devons réfléchir à nos orientations fondamentales telles que notre mission et nos valeurs syndicales ainsi qu'aux enjeux et aux défis que nous voulons relever. À partir de cette réflexion, nous devrions être en mesure de présenter un plan stratégique en 2011.

### 2 ASSURER LA PÉRENNITÉ D'UN COMITÉ EXÉCUTIF COMPLET ET EFFICACE

Nous devons favoriser en priorité la relève au comité exécutif. Nous voulons susciter l'intérêt de candidats en mesure d'exercer ces fonctions, d'abord en précisant le profil requis, puis en intégrant les personnes choisies plus efficacement par le biais d'un programme de formation ou de mentorat. Des mesures seront établies pour assurer la rétention des élus et pour faciliter leur réintégration à la Ville à la fin de leur mandat. Les élus recevront une allocation en guise de compensation et de reconnaissance de leur travail syndical. Par ailleurs, le SPPMM se donnera une politique et des règles internes plus claires ainsi que d'un code d'éthique.





### 3 CONSOLIDER LES RESSOURCES QUI AGISSENT EN SOUTIEN AU COMITÉ EXÉCUTIF

Deux des trois employés qui soutiennent le comité exécutif à la permanence syndicale prendront leur retraite dans les prochaines années. Il faut prévoir un programme de retraite progressive et de transfert des connaissances, embaucher un deuxième conseiller en relations de travail, à tout le moins pour une période de transition, et former les nouvelles ressources.

### 4 AMÉLIORER LA VITALITÉ DU SPPMM

Le peu de relève nous amène à nous interroger sur notre mode de fonctionnement actuel. Nous devons évaluer nos mécanismes de communication, les améliorer et en déterminer des nouveaux au besoin. Il nous faut également mettre au point un mécanisme d'accueil des nouveaux employés de même qu'un programme de formation pour les responsables syndicaux.

La réalisation de ce plan d'action repose sur la mise en place de cinq comités. Ceux-ci sont constitués de représentants du comité exécutif et du bureau de direction ainsi que de membres qui souhaitent participer à la démarche.

Le comité exécutif assurera le suivi du plan d'action. Il participera activement à la réflexion sur le développement et la consolidation des forces vives de l'organisation. L'objectif est de déposer un plan stratégique à l'assemblée générale en 2011.

#### Les comités sont les suivants :

- Le **comité de pilotage** propose une démarche de planification stratégique, accompagne la firme externe et les comités de travail et propose un plan stratégique triennal au comité exécutif.
- Le **comité de la stratégie de communication** propose aux membres du comité exécutif une stratégie de communication relativement au plan d'action.

- Trois comités sectoriels de travail alimentent le comité de pilotage dans sa démarche, soit le **comité de l'accueil, de l'intégration et de la formation**, le **comité de la communication et de l'information** et le **comité de l'animation et de la relève syndicale**. Ces comités ont un mandat identique dans leur secteur respectif, soit celui d'analyser la situation, de déterminer les enjeux et de proposer des orientations et des objectifs stratégiques au comité de pilotage.

En terminant, nous remercions les membres du comité de la relève syndicale qui ont amorcé cette démarche. Il s'agit de Jean-Jacques Bédard, Marlène Caron, Roland Guérin, Francyne Lord et François Ouellet. Trois membres du comité exécutif étaient aussi présents, soit Gisèle Jolin, André Gagnon et André St-Pierre.

Nous invitons les membres qui souhaitent participer à l'un ou l'autre des comités à s'inscrire en communiquant avec le syndicat, par téléphone au 845-9646 ou par courriel à l'adresse [sppmm@sppmm.org](mailto:sppmm@sppmm.org) ■



Votre groupe fait de vous  
quelqu'un de privilégié



Grâce au partenariat entre La Personnelle et le **Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal**, vous avez droit à une assurance de groupe auto et habitation qui inclut des tarifs préférentiels et des avantages tels que l'**option 0\$ de franchise** pour votre auto.

**0\$ DE FRANCHISE**

**1 888 GROUPES**

(1 888 476-8737)

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



- Jacques, où es-tu ?
- À côté de Catania.
- Non ! Pas toi aussi.

LOUIS-ALAIN FERRON, VICE-PRÉSIDENT — SECTIONS

JACQUES BOIVIN ÉTANT PARTI BALADER SES GODASSES SUR DIFFÉRENTS CONTINENTS DE NOTRE BELLE PLANÈTE, VOUS AVEZ LE PRIVILÈGE DE LIRE UN EXTRAIT DE NOS ÉCHANGES ÉPISTOLAIRES IMAGINAIRES, ET TOUT ÇA, POUR ZÉRO PAIEMENT FACILE. EN PASSANT, UN PROFESSIONNEL S'EST PLAINT DE L'ABSENCE DES ZUMEURS DANS LE DERNIER NUMÉRO, RIEN DE PLUS STIMULANT QU'UN LECTEUR UNIQUE, MAIS GROGNON. MERCI QUAND MÊME À ALAIN RUEL.

**Louis-Alain Ferron :** Salut Jacques, je n'ai pas eu de tes nouvelles depuis plusieurs semaines. Où es-tu rendu dans ton périple de 360 degrés sur notre grosse boule pour visiter plein de pays et apprendre plein de noms qui vont te permettre d'entreprendre une seconde carrière dans les *quiz tivi* ?

**Jacques Boivin :** Je suis présentement en Malaisie, après avoir passé

une semaine à Singapour. Je me dirige ensuite vers l'Italie. Après Rome, je vais passer quelque temps à côté de Catania.

**L-A F. :** Non ! Pas toi aussi. Fais bien attention à toi et n'oublie pas que le bon marché est toujours trop cher, et le gratuit est inabordable.



**J. B. :** Mais qu'est-ce que tu racontes? Je ne comprends rien. J'ai loué une petite maison, presque un HLM, à contrecœur d'ailleurs, car je n'ai pu trouver mieux. C'est humble, mais c'est en Sicile, juste à côté de la petite ville de Catania que j'ai bien hâte de visiter. En fait, je vais résider dans le faubourg de Catania. Tu sais que Catania est la seconde ville en importance de la Sicile, après Palerme?

**L-A F. :** Tu es bien chanceux. Ici, plusieurs acheteurs de *condo* pensaient emménager bientôt dans son faubourg. Prends bien soin de ne pas passer au feu.

**J. B. :** Es-tu certain d'avoir été opéré à la main, pas au cerveau. Je ne vois vraiment pas où tu veux en venir. Je ne sais pas ce que penserait le conseil municipal d'un jumelage Montréal-Catania. Par exemple, la Sicile connaît bien les PPP et la problématique des ponts à péage, nous aurions peut-être intérêt à échanger sur la gouvernance.

**L-A F. :** Jacques, Jacques, s'il vous plaît! C'est inapproprié, comme disait Bill Clinton. Disons que je marche sur des oeufs et, tu le sais, j'ai une allergie aux oeufs. En plus, je ne pourrai jamais devenir président des USA, car je suis également allergique à la moutarde, mais ça, c'est autre chose.

**J. B. :** Les carottes sont cuites, tant qu'à faire! Si t'écris en code, aurais-tu au moins l'amabilité de me le transmettre.

**L-A F. :** Je ne peux t'expliquer clairement la situation à Montréal, c'est complexe. Disons que, ces temps-ci, c'est l'effusion municipale dans les médias et... je ne sais plus très bien ce que j'ai le droit d'écrire. Un nouveau *Guide de conduite à l'égard des valeurs de l'organisation destiné aux employés de la Ville de Montréal* a été adopté, et je manque de temps pour le lire. Je ne sais même pas si j'ai le droit de prononcer son nom. Trois, quatre rapports du vérificateur général figurent aussi sur ma liste de lecture. Ce brave homme n'a jamais été autant sollicité. Depuis quelques semaines, il rend publics plein de

rapports dont raffolent les journalistes. Il a plus de lecteurs que nous, c'est certain.

**J. B. :** C'est un peu comme son chant du cygne, il s'active avant de quitter?

**L-A F. :** Effectivement, il termine son mandat de sept ans au début de juin. Il est tellement populaire que je m'interroge sur ses intentions. À sa place, je réfléchirais à la possibilité de me présenter aux prochaines élections municipales de novembre.

**J. B. :** Sérieux? Penses-tu qu'il pourrait trouver du financement et réunir assez de candidats?

**L-A F. :** Pourquoi pas? Pour le financement, il s'y connaît certainement, il est comptable agréé. Son slogan électoral pourrait être « Audit Montréal », surtout s'il continue de s'occuper d'une ligne éthique de délation antifraude qui risque fort d'être anti-Freud à l'usage. Ça pourrait même devenir « Je m'audit Montréal », méchante « ligne » pour augmenter le taux de participation au scrutin! Remarque qu'avec un tel slogan il serait élu maire de Québec et mettrait Labeaume dans sa poche arrière.

...ces temps-ci, c'est l'effusion municipale dans les médias et... je ne sais plus très bien ce que j'ai le droit d'écrire.

**J. B. :** « Montréal, QC, C.A. » ne me semble pas très marketing comme nom de parti politique. Par contre, « Je m'audit Montréal » l'emporterait, je crois, sur « La bonté a une ville »,

sur « Harel sur le beudet » ou sur « Hudon mon cheval ».

**L-A F. :** Tu es assis? *La Presse* dramatise la situation. Elle a commandé un sondage sur les prochaines élections municipales en incluant le nom de Denis Coderre, ton préféré.

**J. B. :** Aouch, cibolac! Je viens d'être piqué par une mouche tsé-tsé veut dire qui donne la maladie du sommeil. Dis donc, des collègues m'ont parlé du fameux contrat des compteurs d'eau, peux-tu m'expliquer de quoi il s'agit?

**L-A F. :** Hum... hum... Tout ce que je peux te dire, c'est que je pense que « les conteurs d'eau » semble être le titre du prochain spectacle de Fred Pellerin.

**J. B. :** Tu te fous de ma gueule, oui ou merde?

**L-A F. :** Jacques, jamais je ne me permettrais! Tu sais qu'avec la crise économique actuelle, les possibilités de me trouver un autre emploi à mon âge demeurent assez limitées, puis l'hypothèque à rembourser, les études de ma fille... Tu comprends? Je te l'ai dit, je n'ai pu lire notre code de conduite, puis la Sûreté du Québec qui fait enquête, les élections municipales, la convention collective... un accident est si vite arrivé.

**J. B. :** Décidément, plus tu m'expliques, moins je comprends. Je ne te reconnais plus du tout. Ou ton médecin a erré en écrivant *ta prescription* ou c'est toi qui es prescrit mon vieux. Je ne t'en veux pas, vas, j'imagine que les choses redeviendront plus claires quand nous serons attablés face à face. Je te laisse, j'ai été invité à séjourner quelques jours sur un immense yacht.

**L-A F. :** Quoi? Moi non plus, je ne te reconnais plus, mais bon... Fais attention aux requins, il y en a partout, comme les taupes.

**J. B. :** Si ma mémoire est bonne, t'es également allergique au poisson, non?

**L-A F. :** Exact, mon vieux. Et la fièvre du foin a commencé très tôt cette année, atchoum! ■



CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION  
DIANE BÉRUBÉ, CONSEILLÈRE EN RELATIONS DE TRAVAIL

### En cas de mesure disciplinaire ou administrative, il faut informer le syndicat

Si l'employeur vous impose une mesure disciplinaire ou administrative, sachez qu'en vertu de la convention, rien ne l'oblige à en informer le SPPMM (art. 4.4). Donc, vous devez le faire vous-même pour que votre syndicat puisse vous aider. Ce conseil s'adresse particulièrement aux personnes qui préfèrent taire cette information alors qu'elles auraient besoin de conseils. Le cas échéant, veuillez communiquer avec votre directeur de section ou le vice-président responsable de votre section afin d'avoir la certitude que vos droits seront protégés.

### Peu de salles disponibles pour les conférences-midi

Nos conférences-midi ont bien de la difficulté à se loger depuis que nous avons dû quitter le 303, rue Saint-Antoine Est, en raison de la démolition de cet immeuble. Le problème est que la Ville dispose de peu de salles aisément accessibles pour accueillir une centaine de personnes. Depuis un an, nous sommes au 1550, rue Metcalfe, mais les gens se plaignent de l'éloignement et de la difficulté d'accès. Actuellement, nous faisons des démarches auprès des maisons de la culture pour faire un essai à l'automne. Nous sommes désolés des incon vénients liés à cette situation qui ne dépend pas de nous. Par ailleurs, vous comprendrez qu'il est impossible de trouver un lieu qui satisfasse tout le monde.

### Un succès pour les 40 ans de solidarité avec Centraide

La 40<sup>e</sup> campagne de Centraide des employés et des retraités de la Ville de Montréal a été un grand succès. Cette année, l'objectif de 605 000 \$ a été largement dépassé pour totaliser 622 927 \$, soit une augmentation de 6,9% par rapport à 2006 et une hausse de 17,2% du don moyen.

Centraide du Grand Montréal joue un rôle capital dans l'amélioration du cadre et de la qualité de vie des citoyens et citoyennes de la région métropolitaine. Grâce à la générosité de 175 000 donateurs, près de 43 M\$ sont remis à 300 organismes qui viennent en aide à 500 000 personnes en difficulté.

Nous remercions tout particulièrement Marlène Caron, responsable de la campagne chez les professionnels, ainsi que Marie-Madeleine Lafrenière et Guy Lacroix qui ont agi à titre de présidents d'honneur. Ce dernier a assisté à la cérémonie officielle de remise du chèque symbolique à Centraide. Cette cérémonie a eu lieu au Chic Resto Pop, en présence du maire Gérald Tremblay et de la PDG de Centraide du Grand Montréal, Mme Michèle Thibodeau-DeGuire.

### Deux rapports annuels à consulter

La Commission de la fonction publique de Montréal et le Conseil des Montréalaises viennent de publier leur rapport de 2008. Nous vous invitons à en prendre connaissance compte tenu que ces deux organismes traitent d'enjeux importants pour les professionnels. Les documents sont disponibles sur le site Internet de la Ville. ■



Syndicat des professionnelles  
et professionnels municipaux  
de Montréal

**Rédactrice en chef**  
Carole Paquin

**Collaborateurs**  
Chantal Gagnon  
Gisèle Jolin  
Diane Bérubé  
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

**Secrétaire administrative**  
Martine Lagacé