

profil

Revenir au dialogue constructif

GISÈLE JOLIN, PRÉSIDENTE

En 2009, le SPPMM a déposé 74 griefs au total. C'est plus que l'année dernière et que l'année précédente, et c'est une augmentation fulgurante si l'on compare avec un passé récent.

La plupart de ces griefs portaient sur des manquements à la convention collective et aux lois du travail : délais à pourvoir des postes vacants, non-respect de la limite dans un statut d'occasional, transferts sans droit de régime de retraite, rétroactivité non payée, mesures disciplinaires dont quatre congédiements, harcèlement psychologique, etc.

Le SPPMM a même déposé un grief pour que l'employeur transmette l'information sur le contrat des assurances. Les membres voyaient leur prime augmenter sans en comprendre la raison, et le syndicat ne pouvait leur donner d'explications faute d'information suffisante.

La Ville semble oublier qu'une convention collective est une entente contractuelle, qu'elle est le fruit de longs pourparlers et de concessions de part et d'autre. Lorsqu'un employeur la bafoue systématiquement, cela signifie qu'il manque à sa parole et qu'il a peu de considération pour ses employés.

Tous auront remarqué un profond changement de culture à la Ville depuis les fusions. Sur le plan des relations de travail, le changement a été radical. Auparavant, lorsqu'un problème se présentait, le syndicat commençait par s'asseoir avec l'employeur pour tenter de le régler, et c'est ce qui se produisait dans bien des cas.

Ainsi, dans son bilan de 2001, le SPPMM dénombrait 35 cas problèmes importants, dont seulement cinq avaient fait l'objet

de griefs. Aucun d'eux n'avait fait l'objet d'arbitrage. C'est donc dire que l'employeur et le syndicat étaient capables de se parler et de s'entendre.

Aujourd'hui, les relations avec la Ville sont quasi inexistantes. Lorsqu'un problème survient, le SPPMM doit déposer un grief simplement pour s'exprimer. Plusieurs griefs font l'objet d'arbitrage. Très souvent, nous avons l'impression que l'employeur préfère qu'un tiers tranche les différends, soit parce qu'il veut éviter la confrontation avec l'instance responsable soit qu'il ne sait tout bonnement pas qui elle est, la Ville étant toujours aussi disparate.

Cependant, en plus d'être onéreuse et de consommer énormément de temps, la judiciarisation des problèmes engendre un climat malsain. Elle fait en sorte que la tâche syndicale est aride et beaucoup plus lourde. La négociation et la gestion des conventions collectives mobilisent les responsables syndicaux à plein temps. Des dossiers intéressants pour la Ville et les professionnels, telle la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, sont reportés ou laissés de côté parce que la tâche d'assurer le service de base prend déjà tout notre temps.

Voilà pourquoi il faut revenir au dialogue. Et c'est ce que notre nouveau DG, M. Louis Roquet, a peut-être amorcé en faisant le tour des services pour rencontrer les employés. Depuis bon nombre d'années, c'est la première fois qu'un DG sort de sa tour d'ivoire et se dit ouvert aux suggestions des employés. Cette initiative est de bon augure, et nous souhaitons qu'elle soit une inspiration pour les autres gestionnaires, car une gestion coercitive n'est jamais productive. ■

2-3-4-5 DOSSIER / Bilan 2009 / Un nouveau contrat de travail pour les professionnels de la Ville de Montréal et quelques autres réussites

6 EN ACTION / Le SPPMM à la recherche de directeurs de section et de représentants locaux d'arrondissement engagés et dynamiques

7 INTERVIEW / Plan d'action du SPPMM / Que nous réserve 2010 sur le plan syndical ?

8-9 EN ACTION / L'analphabétisme : c'est aussi au Québec

10-11 ZUMEURS / Dans un formulaire près de chez vous !

12 NOUVELLES EXPRESS



Bilan 2009

Un nouveau contrat de travail pour les professionnels de la Ville de Montréal et quelques autres réussites



TANDIS QUE LA VILLE DE MONTRÉAL TRAVERSAIT L'UNE DES PÉRIODES LES PLUS SOMBRES DE SON HISTOIRE, L'ANNÉE 2009 S'AVÉRAIT SOMME TOUTE FRUCTUEUSE POUR LES PROFESSIONNELS DU SPPMM. APRÈS PLUS DE DEUX ANS ET DEMI D'ÂPRES NÉGOCIATIONS, LES PARTIES TROUVAIENT ENFIN UN TERRAIN D'ENTENTE ET CONCLUAIENT UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE COMPRENANT L'HARMONISATION DES ASSURANCES. PARALLÈLEMENT, D'AUTRES DOSSIERS D'IMPORTANCE MOBILISAIENT LES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF, EN PARTICULIER L'APPLICATION DU SYSTÈME DE GESTION DU TEMPS KRONOS, LA MISE EN PLACE DE LA LIGNE ÉTHIQUE PAR L'EMPLOYEUR ET LE PROCESSUS D'ÉQUITÉ SALARIALE. VEUILLEZ NOTER QUE LE PRÉSENT BILAN RELATE L'ÉTAT D'AVANCEMENT DES DOSSIERS AU 31 DÉCEMBRE 2009. PLUSIEURS D'ENTRE EUX ONT ÉVOLUÉ DEPUIS.

Un contrat de travail de quatre ans

En juin, les professionnels de la Ville de Montréal ont entériné un nouveau contrat de travail couvrant la période du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2010. Les augmentations salariales sont de 0 % – 2 % – 2 % – 2 %, comme pour les autres groupes d'employés qui ont signé leur convention.

Le principal gain se situe dans l'harmonisation des régimes d'assurances, une nouvelle étape dans l'uniformisation des conditions de travail de nos membres. Ces derniers sont maintenant tous couverts par le régime d'assurances des professionnels de l'ex-Ville durant leur vie active à la Ville de Montréal. Par contre, les nouveaux participants reprennent la couverture de leur régime d'origine à la retraite, cette portion n'étant pas harmonisée. 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.

Les règles touchant les mouvements de personnel ont été bonifiées. À titre d'exemple, l'employeur est tenu de pourvoir les postes vacants en permanence après 12 mois (plutôt que 15 mois) et l'affichage est obligatoire pour pourvoir temporairement un poste dont la durée est de 15 mois ou plus (plutôt que 18 mois et plus).

D'autres améliorations ont été apportées en ce qui a trait aux heures supplémentaires, aux libérations syndicales, à la gestion des griefs et à l'application du système Kronos. Ce dernier point a suscité énormément de mécontentement chez les professionnels. À leur demande, le SPPMM a tenu une assemblée générale extraordinaire sur ce dossier.

Toujours pas d'harmonisation des caisses de retraite

Nous n'avons toujours pas d'entente d'harmonisation des caisses de retraite. L'hiver dernier, la Ville a rompu les négociations, et ce n'est qu'à la toute fin de l'année que l'employeur s'est dit prêt à reprendre les discussions.

Le SPPMM souhaite régler ce dossier dans les meilleurs délais en traitant en priorité l'intégration des ex-cols blancs, car l'administrateur des caisses de retraite se dit contraint de les sortir de leur caisse de retraite d'origine. L'administrateur argue que les ex-cols blancs ne répondent plus à la définition de participant à cette caisse de retraite et prétend ne pas être lié par l'entente conclue entre la Ville et le SPPMM. Advenant que cette entente ne soit pas respectée, le SPPMM prendra les recours nécessaires. Cependant, il serait préférable de s'entendre avec la Ville plutôt que de faire trancher par un tiers. Nous avons donc accepté de reprendre les discussions.

En juin, les professionnels de la Ville de Montréal ont entériné un nouveau contrat de travail couvrant la période du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2010.

Peu de progrès dans les villes de banlieue

Les négociations progressent lentement dans les villes de banlieue. À ce jour, aucune entente n'a été conclue. Seules les clauses normatives ont été abordées dans certaines villes.

Les relations de travail nous mobilisent plus que jamais

Encore une année difficile au chapitre des relations de travail. Tous les jours, le SPPMM doit intervenir pour voir au respect des conventions collectives des professionnels de la Ville de Montréal et des villes de banlieue.

Au total, 74 griefs ont été déposés, dont plusieurs portent sur des clauses importantes qui ne sont pas respectées, soit les



délais à pourvoir des postes vacants (26 griefs) et la limite de trois ans dans un statut d'occasionnel (17 griefs). Résultats à ce jour : trois professionnels ont obtenu leur permanence et six postes vacants ont été pourvus.

Nous avons également traité des cas de transfert sans droit de régime de retraite, de rétroactivité non payée, de mesures disciplinaires dont quatre congédiements, de harcèlement psychologique, d'affichages de concours irréguliers, etc. Huit dossiers ont été réglés hors cour à la satisfaction des parties, cinq ont fait l'objet de décision, dont quatre où le syndicat a obtenu gain de cause. Le règlement des dossiers qui vont en audition est souvent long et complexe, ceux-ci s'étalant sur plusieurs mois, voire plusieurs années.

Le SPPMM a dû se défendre relativement à une plainte pour défaut de représentation. La Commission des relations de travail a rejeté la plainte sur la base qu'un syndicat ne peut privilégier des intérêts individuels au détriment des intérêts de l'ensemble de ses membres et que c'est à bon droit que le SPPMM a refusé de déposer un grief.

Enfin, le SPPMM a signé une trentaine de lettres d'entente touchant principalement le règlement de griefs et de litiges. Toutes ces lettres d'entente sont étudiées méticuleusement en fonction des lois, des droits collectifs et de l'équité.

Trois dossiers d'accréditation retiennent notre attention

Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SFMM) a contesté par voie de grief que le travail des chargés de subvention et de rénovation soit effectué par des professionnels. L'arbitre a rejeté ce grief, permettant ainsi aux conseillers en développement de l'habitation de maintenir les tâches qu'ils effectuent depuis 2005.

Nous avons traité des cas de transfert sans droit de régime de retraite, de rétroactivité non payée, de mesures disciplinaires dont quatre congédiements, de harcèlement psychologique...

Par ailleurs, le SPPMM a déposé une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail relativement à six postes-cadres de chef de projets à la Direction des grands projets au SMVTP. L'employeur a reconnu par entente que ces employés étaient bien des salariés. Une réorganisation de cette unité administrative a entraîné la création d'une nouvelle fonction professionnelle de groupe 3, soit chargé de projets – grands projets.

Le troisième dossier, fort complexe, oppose l'archiviste de Pointe-Claire à son employeur pour la reconnaissance de son statut de professionnelle. Malgré une décision de la Commission des relations de travail confirmant son statut de professionnelle, la Ville de Pointe-Claire a replacé cette archiviste dans un poste de technicienne. Le Syndicat des fonctionnaires collabore avec le SPPMM dans ce dossier. Nous l'en remercions.

Le processus d'évaluation d'équité salariale enfin terminé

Plusieurs étapes cruciales ont été franchies, permettant de faire aboutir un processus qui aura duré près de cinq ans. Le comité mixte d'équité salariale a pu constater des écarts salariaux entre certaines fonctions à prédominance féminine et masculine de valeur égale. Ces écarts devront être corrigés, conformément à la *Loi sur l'équité salariale*.

À la fin de l'année, le comité mixte a rédigé le texte du deuxième affichage requis par la loi, présentant les résultats du processus et la liste des fonctions à prédominance féminine qui feront l'objet d'un rajustement salarial. La partie patronale nous a informés qu'elle se prévaudra de son droit d'étaler les remboursements sur cinq ans. Ceux-ci porteront intérêts au taux légal pour chaque année de retard sur l'échéance prévue, soit de 2006 jusqu'à leur paiement.

Rappelons que les fusions et défusions municipales ainsi que l'appariement des fonctions professionnelles qui en a découlé ont eu pour effet de retarder le processus d'équité salariale.

Le SPPMM prend position sur la ligne éthique

En début d'année, le SPPMM a mis sur pied un groupe de travail relativement au projet d'implantation d'une ligne éthique par la Ville. Le mandat du comité était d'étudier

les questions d'éthique qui se rapportent à la Ville et de conseiller le syndicat.

À la suite des travaux du comité, le syndicat a recommandé aux professionnels de ne pas utiliser la ligne éthique. Cette recommandation est basée principalement sur deux constats : premièrement, les pouvoirs dévolus au vérificateur général sont insuffisants pour assurer la protection des parties (le dénonciateur et la personne dénoncée) et, deuxièmement, les élus ne sont pas soumis au même traitement que les employés en cas d'éventuelles plaintes.

Les professionnels adoptent un plan d'action pour la relève syndicale

À l'assemblée générale statutaire de mars 2009, les professionnels ont adopté un plan d'action pour mieux préparer la relève syndicale et stimuler l'engagement des membres. Dans le contexte de ce plan d'action, nous avons fait un premier pas, soit l'embauche d'une nouvelle conseillère en relations de travail. Il s'agit de Geneviève Gougeon, avocate et membre du barreau. Selon notre calendrier de départ, les comités de travail devaient être mis en route à la fin de 2009, mais cette étape a dû être reportée parce que nous devons d'abord consolider notre permanence syndicale.

Le SPPMM s'affirme sur la place publique

Le syndicat a été actif aux diverses tribunes publiques. En plus des entrevues accordées par la présidente dans les médias sur les enjeux municipaux, le syndicat a transmis un communiqué de presse en réaction au rapport du vérificateur général sur le contrat des compteurs d'eau. Par la suite, une lettre d'opinion intitulée *Pour contribuer à rétablir la probité à la Ville de Montréal* a été proposée dans les quotidiens.

En décembre, le SPPMM a déposé un mémoire à la commission parlementaire sur le projet de loi 76. Celui-ci a suscité de vifs débats. Le projet de loi consiste en diverses dispositions législatives relatives au processus d'attribution des contrats des organismes municipaux.

Par ailleurs, les professionnels ont continué d'accroître leur participation aux divers programmes du comité mixte de développement professionnel et de productivité (CMDP). Les activités collectives de formation sont très populaires. Celles-ci prennent plusieurs formes, elles sont organisées soit par les professionnels eux-mêmes, soit par les responsables du CMDP. Par contre, les projets individuels de développement ont eu moins de succès, certains étant entravés par la directive de la Ville décrétant que les employés ne peuvent plus aller à l'extérieur du Québec, à moins d'agir à titre de représentant de la Ville ou de conférencier invité.

Le programme des conférences-midi a été reconduit avec la contribution du Service du capital humain et de l'Association

des cadres. Cette activité toujours populaire, mise sur pied par le SPPMM en collaboration avec le Service du capital humain, existe depuis plus de 15 ans. Notre dernière conférence qui portait sur la résilience a attiré quelque 130 personnes.

Comme par les années passées, 1 % du budget annuel du syndicat a été consacré au soutien d'organismes montréalais. Pour la deuxième année, le syndicat appuie *L'Atelier des lettres*, un organisme à but non lucratif qui œuvre à l'alphabétisation dans le quartier du Centre-Sud, à raison d'une contribution financière de 9 600 \$. De plus, un montant de 2 400 \$ a été remis au Chic Resto Pop pour la tenue de son traditionnel souper de Noël.

Enfin, le syndicat continue de participer aux rencontres du Conseil québécois des syndicats professionnels (CQSP). Ce groupement réunit des syndicats de professionnels des secteurs public et parapublic à l'échelle du Québec, leur permettant d'échanger sur leurs enjeux communs et de s'entraider.

Voilà qui résume nos activités de 2009. Merci à tous nos collaborateurs qui ont apporté leur concours, à titre de responsable syndical ou en participant à nos divers comités. ■



Votre groupe fait de vous quelqu'un de privilégié



Grâce au partenariat entre le **Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal** et La Personnelle, vous avez accès à une assurance auto qui vous permet de préserver la valeur de votre voiture plus longtemps et d'éviter les soucis financiers.

**Offrez-vous le privilège de comparer
dès aujourd'hui!**

Demandez une soumission :

1 888 GROUPES

(1 888 476-8737)

lapersonnelle.com/professionnels



laPersonnelle
Assurance de groupe auto et habitation

MD Marque déposée de La Personnelle, compagnie d'assurances.



Le SPPMM à la recherche de directeurs de section et de représentants locaux d'arrondissement engagés et dynamiques

ANDRÉ GAGNON, VICE-PRÉSIDENT – ADMINISTRATION ET FINANCES

Actuellement, une grande partie de nos membres n'ont toujours pas de représentant syndical. Voilà pourquoi, nous vous invitons de nouveau à poser votre candidature aux postes de directeur de section ou de représentant local d'arrondissement, même si ces postes sont déjà pourvus. Nous vous conseillons de communiquer avec vos collègues pour vous assurer d'une représentation dans votre unité de travail. Les élections se tiendront dans les sections au besoin.

Avec un effectif d'environ 1 750 membres, le rôle du représentant syndical est loin d'être négligeable dans notre syndicat. De fait, c'est un rôle essentiel pour donner aux professionnels une représentation et un service efficaces, deux actions qui dépendent en grande partie d'une présence syndicale sur les lieux de travail.

Nous lançons donc notre appel à ceux et celles qui aimeraient aider leurs collègues qui ont un problème de nature syndicale et qui veulent transmettre l'information sur les négociations et les autres dossiers syndicaux et représenter leurs collègues au bureau de direction, tout en informant le syndicat de ce qui se passe dans leur milieu de travail.

Être représentant syndical apporte beaucoup de satisfaction et donne le sentiment d'être utile, même si la tâche peut parfois paraître difficile. En devenant directeur de section ou responsable d'arrondissement, vous brisez l'isolement de vos collègues et jouez un rôle de premier plan dans les affaires syndicales. ■

Au moment d'écrire ces lignes, les sept sections suivantes n'ont pas de directeur :

SECTION 03 Bureau du vérificateur, Capital humain et Stationnement de Montréal

SECTION 06 Infrastructure, Transport et Environnement

SECTION 07 Développement culturel, Qualité du milieu de vie, Muséums nature

SECTION 08 Développement culturel, Qualité du milieu de vie, Ombudsman, Réseau des grands parcs et de la nature en ville (excluant Muséums nature)

SECTION 10 Service de police et Service de la sécurité incendie

SECTION 21 Centre-Nord (Ahuntsic-Cartierville, Rosemont-La Petite-Patrie et Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension)

SECTION 23 Ouest (Île-Bizard, Lachine, LaSalle, Pierrefonds-Roxboro, Sud-Ouest, Verdun et Saint-Laurent)

De plus, à l'exception de LaSalle, Pierrefonds-Roxboro et Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension, tous les autres arrondissements sont sans représentants.

N'hésitez pas à communiquer avec moi par courriel: andregagnonsppmm@yahoo.ca ou au 845-9646 pour obtenir plus d'information ou proposer votre candidature.

Plan d'action du SPPMM

Que nous réserve sur le plan syndical ?

2010

CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

Comme d'habitude en début d'année, *Profil* rencontre la présidente Gisèle Jolin pour connaître les priorités syndicales qui seront proposées aux membres à l'assemblée générale statutaire de mars : harmonisation des caisses de retraite, négociations dans les villes de banlieue et début de la réflexion sur le prochain projet de convention collective des professionnels de la Ville, tels sont les principaux dossiers de 2010.

Le SPPMM souhaite tout d'abord régler l'harmonisation des caisses de retraite. Dans ce dossier, les deux parties ont pour objectif prioritaire de clarifier la situation des anciens cols blancs qui ne répondent plus à la définition de participant de leur caisse de retraite d'origine.

« Cependant, une entente a été conclue avec la Ville selon laquelle aucun transfert de professionnels provenant d'une autre caisse de retraite ne sera effectué. Nous sommes donc devant un problème juridique auquel nous devons trouver une solution », explique Gisèle Jolin. Les autres objec-

tifs demeurent les mêmes, uniformiser les conditions de travail des professionnels et tenter d'améliorer certains aspects de notre régime de retraite.

Les négociations avec les villes de banlieue sont toujours à l'ordre du jour. Bien que certaines villes soient plus ouvertes que d'autres, seules les clauses normatives connaissent une certaine avancée. À ce jour, aucune entente n'a encore été conclue. Des rencontres sont prévues dans la plupart des municipalités.

À l'automne, nous devons commencer à consulter nos membres en vue de la préparation d'un projet de convention collective. Par la suite, nous formerons le comité de négociation pour être en mesure de démarrer la table de négociation en 2011. Eh oui ! À peine venons-nous de signer un nouveau contrat de travail qu'il faut penser à la prochaine ronde, puisque notre convention vient à échéance le 31 décembre de cette année.

Parallèlement, la gestion quotidienne de nos conventions collectives continue d'être très exigeante. « Nous sommes

maintenant 1 670 membres, soit environ 400 de plus qu'au moment des fusions, ce qui entraîne évidemment une augmentation des demandes à l'endroit du syndicat. De plus, en raison de la philosophie de la Ville en matière de gestion des ressources humaines, le syndicat dépose un nombre croissant de griefs d'année en année, et les choses ne s'annoncent pas différentes en 2010. »

Tout cela nous amène au plan d'action de la relève syndicale adopté à l'assemblée générale statutaire de 2009. Les divers comités de travail seront mis en route pour aboutir sur un nouveau plan stratégique triennal.

« C'est un exercice exigeant, mais essentiel, affirme M^{me} Jolin. Notre effectif est maintenant constitué de professionnels de plusieurs horizons, et il est évident que nous devons nous redéfinir, avec la participation du plus grand nombre de membres. Pour être efficace, le SPPMM doit assurer la pérennité d'un comité exécutif complet, consolider les ressources de soutien à la permanence syndicale et améliorer la vitalité de l'organisation. » ■



L'analphabétisme : c'est aussi au Québec

LE PRÉSENT ARTICLE S'INSPIRE DES PUBLICATIONS PRODUITES PAR L'ATELIER DES LETTRES, ORGANISME D'ALPHA-BÉTISATION DU CENTRE-SUD QUI CÉLÈBRE, CETTE ANNÉE, SES 25 ANS D'EXISTENCE. EN VERTU DE SA POLITIQUE DE SOLIDARITÉ, LE SPPMM A CHOISI D'APPUYER CET ORGANISME POUR TROIS ANS EN FINANÇANT SON PROJET DE PRODUIRE UN LIVRE ÉCRIT ET ILLUSTRÉ PAR LA CLIENTÈLE ANALPHABÈTE. VOUS SAVEZ QU'AUJOURD'HUI, AU QUÉBEC, DES ADULTES ÉPROUVENT DES DIFFICULTÉS DE LECTURE, D'ÉCRITURE ET DE CALCUL.

CHANTAL GAGNON, VICE-PRÉSIDENTE — SECTIONS ET RESPONSABLE DU COMITÉ DE SOLIDARITÉ

Au Québec, il y a presque un million d'analphabètes que l'UNESCO définit comme il suit : « Est considérée comme analphabète fonctionnelle toute personne incapable de lire et d'écrire, en le comprenant, un exposé simple et bref de faits, en rapport avec sa vie quotidienne. »

Ainsi, être analphabète, c'est éprouver des difficultés :

- À lire les noms de rues et de stations de métro, un mode d'emploi, une posologie...
- À lire et à remplir des formulaires...
- À aider ses enfants dans leurs apprentissages scolaires et sociaux...
- À comprendre le contenu d'une facture ou d'un contrat...
- À utiliser le guichet automatique...
- À chercher et à trouver un emploi...
- À voter en connaissance de cause...
- À connaître et à défendre ses droits de citoyen...

Ces gestes qui nous paraissent tout simples deviennent des embûches insurmontables pour les analphabètes et contribuent à les exclure de toute la dynamique sociale. Un d'eux affirmait : « La plus grande difficulté est de se sentir différent des autres. »

Une image de soi différente avec les ans

Pour les générations qui nous ont précédés, « l'instruction » était souvent réservée aux familles plus riches, et l'analphabétisme était relié à la pauvreté ou au simple besoin de main-d'œuvre au sein de la famille. Ces personnes savaient, par contre, qu'elles n'étaient pas « toutes seules », car le taux d'alphabétisation était faible au Québec à l'époque.

Par ailleurs, les analphabètes d'aujourd'hui vivent leurs lacunes comme un problème personnel et individuel. Ils se sentent responsables de leur situation et ont une image fort négative d'eux-mêmes. Ils ont honte de leur état et honte

d'en informer leur entourage. Ils ont intériorisé le préjugé fort répandu que ne pas savoir lire, écrire ou compter, c'est « être pas intelligent, sans-dessein ».

En fait, leurs lacunes en lecture et en écriture n'ont rien à voir avec leurs capacités intellectuelles, et ça, il importe de leur faire savoir.

L'Atelier des lettres

Ce groupe populaire qui œuvre en alphabétisation dans le quartier du Centre-Sud a pour objectifs de réduire l'analphabétisme dans le quartier et d'améliorer la qualité de vie des personnes analphabètes et peu scolarisées.

Pour ce quartier, Statistique Canada (1997) fournit les données suivantes :

- Près du tiers des 20 ans et plus, soit 5 440 personnes vivant à l'est de Papineau [...], n'a pas terminé ses études secondaires.
- 41 % de la population âgée de 15 à 24 ans résidant sur le territoire du CLSC des Faubourgs ne fréquente pas l'école.

Les conséquences risquent d'être désastreuses. Aussi, l'Atelier des lettres travaille à sensibiliser la population, les intervenants du quartier et les élus à la double problématique. L'analphabétisme et la sous-scolarisation sont les conséquences d'une situation collective et non individuelle. L'analphabétisme existe parce que la pauvreté existe et ne relève pas uniquement de lacunes d'apprentissage individuelles.

L'ensemble des participants, de 20 à 25 personnes par année, a développé un fort sentiment d'appartenance à l'Atelier qui est devenu pour eux un point d'ancrage. À travers les apprentissages académiques, les activités d'expression et de prise de parole, les projets créatifs, les fêtes et les repas collectifs mensuels, chacun se réalise.

Pour certains d'entre eux, les grandes victoires sont difficiles à atteindre, mais les petites réussites, aussi modestes soient-elles, sont précieuses. Elles se vivent au quotidien et favorisent le goût d'apprendre, le goût d'aller plus loin. Pour toutes ces personnes, savoir lire, compter et écrire ouvre une porte sur le monde.

« Guillaume a commencé la maternelle. Il va apprendre à lire. Un moment donné, il va me poser des questions, et je ne saurai pas comment répondre. C'est pour mon gars que j'ai décidé de retourner à l'école. »

Réjean

Grâce au projet de livre, pour la première fois de leur vie, ces personnes écrivent, expriment leur réalité avec authenticité et surtout seront lues : un travail personnel et collectif incroyable, mais aussi un défi réel dont chacun pourra être vraiment fier.

Déjà, le travail est bien amorcé. Les découvertes, les rencontres d'auteurs et les apprentissages se font tout au long du projet et sont autant d'outils pour favoriser et accompagner la démarche de création et d'écriture. La perspective d'être lu est la plus grande motivation qui soit. Ce livre-album sera sans doute une réussite, à coup sûr une victoire, mais l'objectif est aussi d'en faire un outil de sensibilisation pour le grand public.

« Moi, Yannick, je vais à l'école pour apprendre à lire et à écrire. J'ai eu un moment de lâcheté. Ça ne me tentait plus d'aller à l'école. Pourquoi? Je ne savais pas pourquoi. Aujourd'hui, je le sais. C'était parce que j'étais découragé de ne pas savoir lire. »

Yannick

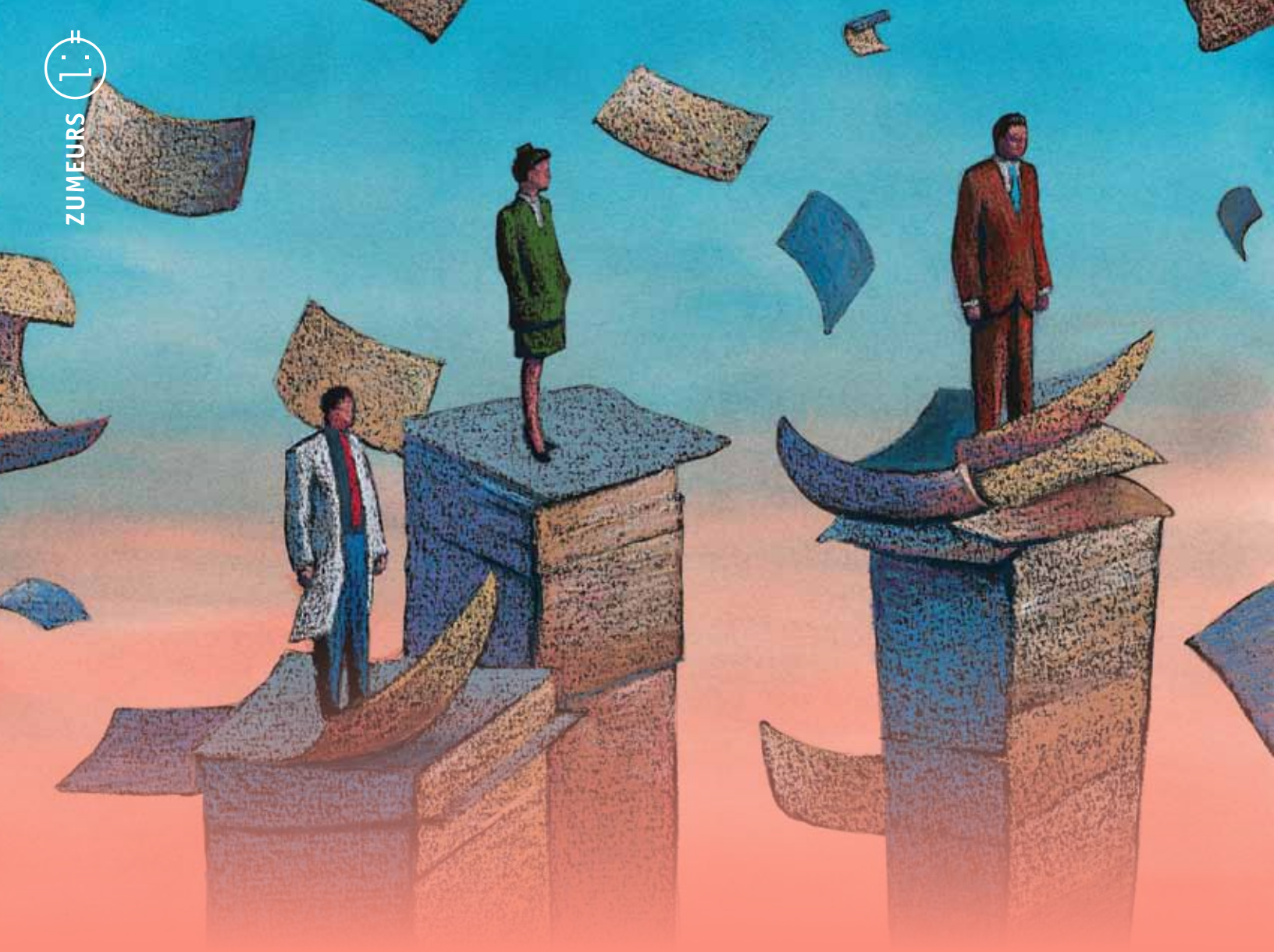
« À l'école, j'étais souvent dans mon coin. Il y en a qui vont dire que j'étais sauvage, mais des amis, je n'en avais pas. J'essayais de m'en faire, mais ça ne marchait jamais. Je redoublais souvent. Chaque fois que je faisais des examens, j'avais tout le temps zéro. J'avais de la misère dans tout. Quand je revenais à la maison, il n'y avait personne pour m'aider. Je n'ai jamais vu ma mère lire ou écrire. Je ne suis pas sûre qu'elle savait. Quand j'arrivais à l'école le matin, mes devoirs n'étaient jamais faits. Il fallait que je les fasse là-bas. J'avais souvent des billets pour aller voir le directeur. (...) L'école ça n'a pas duré longtemps, ça c'est garanti ! »

Claudie

De l'espoir ?

Tout comme la pauvreté, l'analphabétisme est un problème social qui doit interpeller toute notre société : les gouvernements, les institutions, les employeurs et la population en général.

L'espoir réside dans ces organismes à but non lucratif trop peu financés qui réussissent de manière admirable à aider ces personnes à exercer un contrôle sur leur vie, à acquérir de la confiance en eux et à améliorer leurs conditions de vie. ■



Dans un formulaire près de chez vous !

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

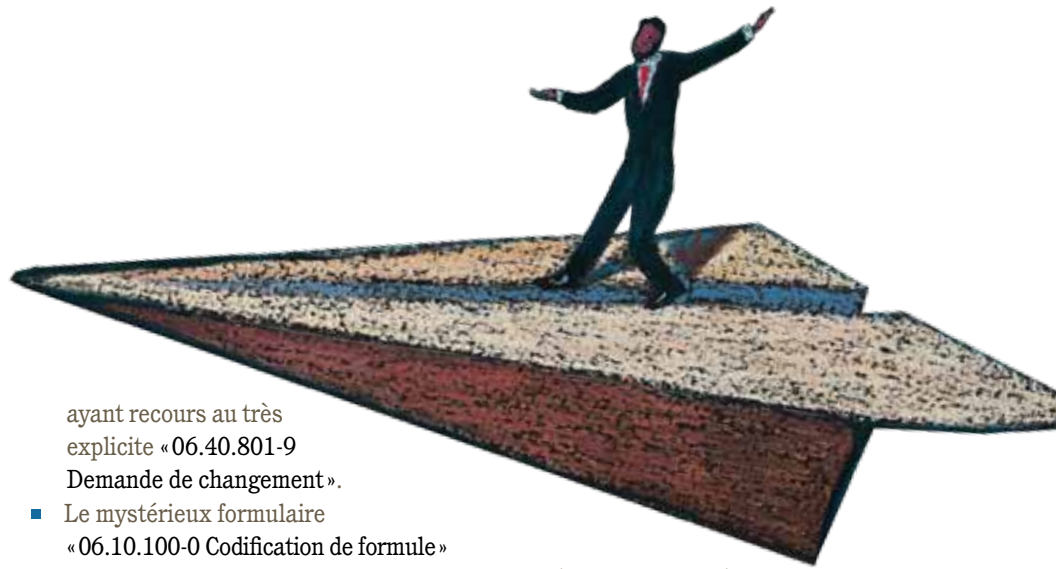
VOTRE EMPLOYEUR VOUS MENAÇANT DES PIRES CALAMITÉS SI VOUS OSEZ UTILISER SON CLAVIER POUR FRÉQUENTER INTERNET, VOUS DÉCIDEZ DE CANOTER PAISIBLEMENT DANS LES EAUX BEAUCOUP MOINS DANGEREUSES DE L'INTRANET MUNICIPAL. QUE D'ÉMOIS LORSQU'AU HASARD D'UNE NAVIGATION BADINE ET PRIMESAUTIÈRE VOTRE SOURIS, D'UN MOUVEMENT ERRATIQUE, S'ENFARGE SUR L'ONGLET « FORMULAIRES » !

Ne voilà-t-il pas que vous venez de repousser les frontières de l'univers connu ! Cette arborescence informatique propose en effet, en format PDF, **absolument tous** les formulaires utilisés dans les services municipaux à la Ville de Montréal,

l'équivalent papier d'une liste de 26 pages de noms de formulaires.

Nous pressentons déjà votre émoi : désormais, chaque tranche de votre vie fonctionnarienne pourra bénéficier du soutien inestimable d'un formulaire ! Des exemples ?

- Vous entrevoyez lancer un appel d'offres pour des travaux d'infrastructures et escomptez signer un contrat avec le vrai plus bas soumissionnaire ? Il faut tout d'abord inviter les entrepreneurs pressentis à remplir le formulaire « 06.81.795-6



Inscription des joueurs de golf » afin de prédéterminer le gagnant. Il ne fait aucun doute cependant qu'avant longtemps, il vous faudra recourir au « 06.50.062-2 Avance de fonds » et possiblement au « 06.10.112-1 Fiche d'identité de l'espèce » pour établir le contenu d'une éventuelle enveloppe brune alors que, dans la foulée, l'incontournable « 06.50.058-7 Demande de renflouement de la petite caisse » vous pend au bout du nez. Si jamais, par mégarde, vous indisposez les participants à cet appel d'offres, il serait sage de conserver pas trop loin le « 99.00.002.0 Assurances – soins dentaires », de garder par-devers vous le « 0621.006-1 Exposition professionnelle aux liquides biologiques » et peut-être même de remplir le « 06.82.238-6 Parasitologie/Autopsie »...

- Il est bien connu que le formulaire « 06.40030-6 Avis de fumigation » accompagne l'annonce de tout nouveau budget de l'administration municipale qui est habituellement suivi du « 06.50.411-0 Avis de perception » et parfois du « 06.50.559-1 Inventaire des dommages ».
- Toute personne qui s'interroge sur le sens de la vie ou qui prépare une entrevue pour un nouveau poste devrait minutieusement consulter le pénétrant formulaire « 06.82.171-0 Cahier de réponses ».
- Le formulaire « 06.20.423-2 Commentaires sur le comportement » ne peut être utilisé pour décrire les interventions des élus au cours d'une séance du conseil municipal, alors que le « 06.50091-8 Relevé des insuffisances d'engagements » ou le « 06.70.550-0 Comparution sur défaut de mandat » peuvent être très utiles à tout citoyen désireux de revendiquer la tenue d'élections. Cette requête peut être avantageusement complétée en utilisant le « 06.03.974-5 Demande de représentants » ou en

ayant recours au très explicite « 06.40.801-9 Demande de changement ».

- Le mystérieux formulaire « 06.10.100-0 Codification de formule » permet apparemment au greffier de traduire avec clarté les réponses données aux citoyens au cours de la période de questions du conseil municipal. Ce formulaire a aussi joué un rôle crucial durant les négociations entourant le retour de la Formule Un.
- Employé à toutes les sauces, le formulaire « 06.40.678-3 Demande de permission spéciale » sert surtout à baliser les relations entre l'administratif et le politique. Dans certaines unités administratives, il est requis pour demander des vacances.
- Vous souhaitez reporter de quelques mois le dépôt du budget? Le formulaire « 06.71.136-0 Demande de sursis de jugement » a été mis au point pour vous! Les élections municipales étant à date fixe, ce formulaire n'est cependant d'aucune utilité en calcul stratégique électoral.
- Le formulaire « 06.10.050-6 Feuille de route » a été copié par le gouvernement des États-Unis pour orienter sa politique au Moyen-Orient. Tout indique que ce formulaire est peu performant. Si ces crétiens d'Américains avaient plutôt plagié le « 06.70.768-5 Engagement de garder la paix », le conflit israélo-palestinien serait fort probablement réglé aujourd'hui. À notre connaissance, seul le maire Tremblay a usé récemment de ce formulaire afin de permettre l'entrée de Richard Bergeron au comité exécutif alors que ce dernier a très certainement rempli le « 06.60.272-8 Infiltration » pour y accéder.
- Récemment utilisé par Benoit Labonté, le formulaire « 06.70.616-0 Dénonciation » peut être utilisé sur du papier transparent, mais peut-être M. Labonté regrette-t-il de ne pas avoir mis plutôt sur le « 06.71.159-0 Engagement de confidentialité ». De son côté, Mme Harel a possiblement eu recours au formulaire « 06.90.288-1 Mise de côté » pour écarter son numéro 2, à moins qu'elle ne se soit repliée sur le sans appel « 06.03.661-0 Ordre de quitter les lieux ».
- Le « 06.60.768-9 Désinfection de conduites d'eau » s'avère indispensable pour reconsidérer l'attribution d'un juteux contrat, surtout si ce contrat a été signé auparavant avec le très créatif formulaire « 06.40318-0 Pièces justificatives manquantes ».

Tous les noms et numéros de formulaires cités dans cette chronique sont rigoureusement authentiques. Il vous est loisible de batifoler dans ce gisement de formulaires en allant sur l'intranet de la Ville de Montréal, à la section « outils de travail », ce qui nous amène à la question suivante : si un formulaire est considéré comme un « outil de travail » pour un fonctionnaire municipal, dans quelle allée du Canadian Tire doit-il magasiner pour compléter son « coffre à outils » ?

En terminant, nous vous garantissons que nous avons reçu l'autorisation d'écrire cette chronique en remplissant au préalable le formulaire « 06.10.873-8 Index du plumitif ». ■



CAROLE PAQUIN,
CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

À l'agenda

Soyez présents à la prochaine assemblée générale statutaire du SPPMM qui se tiendra le mardi 30 mars, au centre Saint-Pierre, 1212, rue Panet, salle 1205. À l'ordre du jour, le bilan et les états financiers de 2009 ainsi que le plan d'action et le budget de 2010, de même que l'élection au poste de vice-président – Sections.

Le processus d'évaluation en matière d'équité salariale, enfin terminé

Après cinq ans, les travaux du comité mixte d'équité salariale se sont enfin achevés en 2009. À partir de janvier, le deuxième affichage a été diffusé sur l'intranet de la Ville. Il présente les résultats du processus d'évaluation et fait état des fonctions à prédominance féminine qui feront l'objet d'un rajustement salarial rétroactif pour la période comprise entre le 21 novembre 2001 et le 21 novembre 2005, période prescrite par la Loi sur l'équité salariale. L'employeur s'est prévalu de son droit d'étaler les remboursements sur cinq ans. Ces paiements porteront intérêt au taux légal de 5 % pour chaque année de retard sur l'échéance prévue.

Le professeur Angelo Soares invité par le CQSP

L'un des plus éminents spécialistes du harcèlement psychologique au travail, le professeur Angelo Soares de l'UQÀM, a été invité à titre de conférencier par le Conseil québécois des syndicats de professionnels (CQSP). M. Soares s'est notamment penché sur la problématique

du harcèlement psychologique chez les cols bleus de la Ville de Montréal ainsi que chez les ingénieurs d'Hydro-Québec. La présidente ainsi que les deux conseillères en relations de travail du SPPMM ont participé à la conférence.

Commentaires du SPPMM à la Régie des rentes du Québec

Le SPPMM a fait parvenir ses commentaires à la RRQ relativement au Projet de règlement sur la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (loi RCR) et à la Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, notamment en matière de financement et d'administration applicables aux municipalités et aux universités. Aucune disposition n'a été prévue par rapport aux particularités du financement des régimes de retraite de la Ville de Montréal. Le SPPMM a donc demandé une période de consultation afin d'adapter les nouvelles règles aux ententes sur l'utilisation des surplus ou des gains.

Un rendement exceptionnel à la Caisse commune

La Caisse commune des commissions des régimes de retraite des employés de la Ville a enregistré un rendement global de 22,6 % pour 2009, le meilleur rendement obtenu par la Caisse commune à ce jour. C'est une très bonne nouvelle compte tenu des pertes occasionnées par la crise financière de 2008. Soulignons l'excellent travail de l'équipe de gestion, nos collègues Line Boisvert, Andrée Lachapelle et Errico Cocchi, de même que celui de notre représentant à la Caisse commune, Frantz Pierre-Louis. ■



Syndicat des professionnelles
et professionnels municipaux
de Montréal

Rédactrice en chef
Carole Paquin

Collaborateurs
Jacques Boivin
Louis-Alain Ferron
André Gagnon
Chantal Gagon
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
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

Conseillères en relations de travail
Diane Bérubé
Geneviève Gougeon

Secrétaire de direction
Hélène Bordeleau

Secrétaire administrative
Martine Lagacé