

Ras-le-bol!

GISÈLE JOLIN, PRÉSIDENTE

LES PROFESSIONNELS EN ONT MARRE! DEVANT LES RÉCENTS ÉVÉNEMENTS ENTOURANT LE PIRATAGE DES COURRIELS DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL, TOUTE LA GAMME DES ÉMOTIONS Y EST PASSÉE : INCRÉDULITÉ, INDIGNATION, DÉCOURAGEMENT. COMMENT LA VILLE PEUT-ELLE EN ÊTRE RENDUE LÀ ?

Et surtout, l'espionnage du vérificateur général n'est pas un cas isolé. Plus les scandales font la manchette, plus les mesures de contrôle et de coercition envers les employés s'accroissent : contrôle électronique des présences, filature de certains employés, guide de conduite interdisant toute utilisation du téléphone ou des courriels à des fins personnelles, ligne de dénonciation, etc.

Déjà, alors que la ligne éthique était sous la responsabilité du vérificateur général, le syndicat avait recommandé de ne pas l'utiliser parce que le vérificateur n'avait pas de pouvoir d'enquête sur les élus et qu'il n'y avait pas de mesures de protection des parties concernées contre d'éventuelles représailles. Maintenant qu'elle est sous la gouverne du contrôleur général et à la lumière de tout ce qui se passe, le syndicat n'a même pas à s'en mêler, personne ne l'utilisera.

Dire que le climat de travail est malsain est un euphémisme, on vit en pleine paranoïa ! Et effectivement, plusieurs

se demandent s'ils ne sont pas sous surveillance, eux aussi. Les gens se demandent si l'employeur fouille leurs courriels, s'ils sont filés lorsqu'ils ont une réunion à l'extérieur du bureau. Un professionnel paniqué a même cru qu'il avait été photographié en se rendant à un rendez-vous.

Et, ironie de la chose, le Service du capital humain (SCH) a commencé à plancher sur une campagne de promotion faisant valoir la Ville comme un employeur de premier choix. L'objectif est d'attirer les jeunes et les travailleurs plus expérimentés à la recherche d'un défi stimulant. Et l'appât, c'est que travailler à la Ville, c'est « se dévouer généreusement au bénéfice d'une ville et d'une population qu'on aime, sans l'objectif absolu de profitabilité qui anime les entreprises privées. »

On croit rêver ! Pas sûre que les personnes talentueuses et compétentes souhaiteront venir travailler pour la Ville dans le contexte actuel. S'imaginer-t-on que les éventuels candidats ne lisent pas les journaux ? D'autant plus que du même souffle, la Ville qui n'est pas à une contradiction près, pleurniche dans les médias que ses employés lui coûtent trop cher...

Sur un point cependant, le SCH a tout à fait raison : les employés municipaux souhaitent se dévouer pour la population, contribuer à l'essor de leur ville et à la qualité de vie des citoyens, mais lorsque les scandales leur font douter de la probité des dirigeants, lorsqu'ils voient le gaspillage et l'anarchie qui règne à la Ville de Montréal, ils ne savent plus trop à quoi servent leurs efforts.

Bref, pour obtenir la confiance et l'engagement des employés, ceux qui sont au sommet se doivent d'être exemplaires. ■

2-3 PAROLE AUX MEMBRES /

La perception des membres sur la dotation a empiré avec les ans

4-5-6-7 DOSSIER / Bilan de 2010 / Les régimes de retraite sont enfin harmonisés et une entente de principe a été conclue dans les villes de banlieue

8 TRIBUNE LIBRE /

Une activité de formation qui m'a donné beaucoup de satisfaction

9 EN ACTION /

Le SPPMM a un grand besoin de responsables syndicaux engagés et dynamiques

10-11 ZUMEURS /

Enrichissez votre vocabulaire... sans même aller en appel d'offres !

12 INFOS EXPRESS



La perception des membres sur la dotation a empiré avec les ans

DÉBAT ANIMÉ PAR **ANDRÉ GAGNON**, VICE-PRÉSIDENT — ADMINISTRATION ET FINANCES
PROPOS RECUEILLIS PAR **CAROLE PAQUIN**, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES, LA DOTATION EST UN SUJET MAJEUR DE PRÉOCCUPATION CHEZ LES MEMBRES : INCOHÉRENCE, DISPARITÉ DE L'ÉVALUATION DE LA COMPÉTENCE D'UN ENDROIT À L'AUTRE, PROCESSUS PERÇUS COMME NON OBJECTIFS, VOIRE BIAISÉS. PROFIL A RENCONTRÉ QUELQUES PROFESSIONNELS POUR SAVOIR SI LA PERCEPTION DES MEMBRES AVAIT CHANGÉ DEPUIS LA DERNIÈRE FOIS QUE NOUS AVONS DISCUTÉ DU SUJET EN CES PAGES. EH BIEN NON, LA CONFIANCE NE S'AMÉLIORE PAS, CERTAINS PROFESSIONNELS SONT MÊME COMPLÈTEMENT DÉSILLUSIONNÉS.



La disparité toujours présente

« La décentralisation de la dotation en arrondissement amène beaucoup de disparité. Dans certains cas, les processus sont solides et rigoureux comme nous avons pu le constater dans certains arrondissements, tandis qu'ailleurs, on procède par cooptation, ce qui crée de l'iniquité et d'autres problèmes. L'embauche demande une expertise que tous les gestionnaires ne possèdent pas. »

« Il y a un vice majeur dû au fait que les standards sont terriblement malmenés. En effet, j'ai personnellement participé à trois processus avant d'obtenir ma permanence, et les trois examens étaient complètement différents quant à leur nature et leur durée. »

« Dans des arrondissements différents, les candidats doivent passer un nouvel examen chaque fois qu'un poste est ouvert pour une même fonction. Déjà, une liste d'éligibilité valide pour l'ensemble réglerait une bonne partie de ce gaspillage. »

« Les gestionnaires des arrondissements offrent peu de possibilités aux employés qui viennent d'ailleurs, ce qui fait que des postes sont souvent pourvus par des employés de la place qui peuvent être moins compétents. »

« La dotation à géométrie variable est présente également dans les services et pas seulement dans les arrondissements. »

« Je crois que le processus de dotation a besoin d'être centralisé à nouveau, de façon à être plus détaché des arrondissements et plus équitable. Le favoritisme ne peut être exclu dans la façon de faire actuelle. »

Des ratés trop nombreux

« Il faudrait améliorer les exigences dans la dotation des postes temporaires car c'est la porte d'entrée pour faire un peu n'importe quoi. C'est très grave. »

« J'ai réussi un concours et maintenant je suis sur une liste d'éligibilité, mais je trouve que le processus manque de transparence. Bien que je sois

toujours en fonction, je demeure occasionnelle, et je ne sais pas si je pourrai obtenir ma permanence. »

« Je viens de passer une entrevue bidon. D'entrée de jeu, on m'a dit que je n'aurais pas le poste parce qu'on voulait la personne qui occupait ce poste de façon temporaire. L'entrevue ne servait qu'à justifier leur choix. »

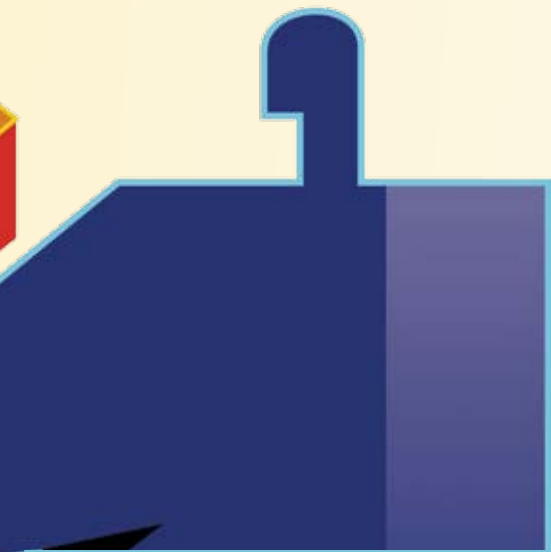
« Le descriptif des postes affichés est parfois tellement précis qu'on peut dire qui obtiendra le poste. »

« Il y a de sérieux problèmes dans la dotation des postes temporaires et l'affichage. »

« Les vrais professionnels ont une charge de travail énorme à cause du grand nombre de personnes embauchées par cooptation. Très souvent, celles-ci n'ont pas les compétences requises et sont incapables d'accomplir le travail. »

« J'ai récemment postulé pour un poste. On m'a informé que je n'étais pas retenu en entrevue parce que seules les personnes ayant le plus d'expérience avaient été

sélectionnées, compte tenu du nombre élevé de candidats. Or, je cumule neuf ans d'expérience pertinente et le concours en demandait quatre. J'ai donc demandé plus d'explications, et depuis, pas de nouvelles. Je suis frustré et déçu. Ce genre d'expérience affecte mon désir de me dépasser et de servir mon employeur.»



«La dotation, c'est une farce... Lorsqu'un poste permanent est ouvert, on trouve le moyen d'exclure les employés de la Ville sans raison, et on leur préfère des gens de l'extérieur qu'on embauche de façon temporaire ou même des amis.»

«Des bruits circulent que des postes sont pourvus temporairement par des personnes qui n'ont pas terminé leur bac. Et il semble que ces mêmes personnes peuvent occuper des fonctions supérieures temporaires à long terme.»

«Les postes temporaires ne doivent pas durer plus de trois ans, mais la Ville a toutes sortes de trucs pour contourner les règles.»

«Il est nécessaire d'établir des exigences pour les postes temporaires.»

Un rôle trop restreint pour la CFP

«En 2005 et 2006, il y a eu deux sondages auprès des professionnels et des cadres sur leurs perceptions de la dotation et du rôle de la Commission de la fonction publique (CFP). Comme elles étaient très

négatives, on a modifié le rôle de la CFP en lui donnant un mandat d'encadrement des processus de dotation, mais il ne semble pas que la confiance soit plus grande.»

«Les intentions étaient peut-être bonnes, mais le processus de dotation sera miné tant qu'il n'y aura pas de constance. En termes de normes, il faut plus que la certification de l'examen de la CFP.»

«Je pense qu'un nouveau sondage donnerait les mêmes résultats.»

«Il y a quelques années, j'ai passé un examen complètement broche à foin. Nous étions 80 dans la salle et la CFP a désapprouvé la méthode de correction absolument incohérente. Maintenant, la situation s'est un peu améliorée, mais la CFP n'a toujours qu'un pouvoir de recommandation.»

«Je ne crois plus au système de dotation. J'ai l'impression que 90 % des concours sont bidons dans mon service. Les gestionnaires ont trop d'influence sur la dotation. Ils peuvent dire «je veux embaucher un tel», ce qui n'était pas le cas au temps de la CFP.»

«Si cela n'avait été de la présence et de la neutralité de la CFP, je n'aurais pas été embauché à la Ville. Dans les années 1990, j'ai participé à un concours pour la dotation de quatre postes dans mon domaine et, bien que je me sois classé troisième, ma candidature n'avait pas été retenue. J'ai appelé la CFP pour m'informer et, deux jours plus tard, on m'a rappelé pour me dire que j'avais le poste.»

«Pourquoi la Ville serait-elle la seule fonction publique sans CFP? Avec 29 000 employés, ça n'a pas de sens.»

Des pistes de solutions

«Le contrôle ne doit pas se faire seulement a posteriori, comme c'est le cas maintenant.»

«Il faut redonner des pouvoirs à la CFP pour retrouver une certaine uniformité et de la rigueur.»

«Il y a de nombreuses mesures que la Ville pourrait prendre pour que la cohérence, l'équité et l'impartialité (sans

parler d'une réduction de coûts) soient au rendez-vous, à commencer par la création d'une fonction publique centrale et indépendante de la Ville, chargée des normes de dotation, de l'administration des concours et de l'évaluation des emplois.»

«La CFP peut difficilement changer les choses car elle n'a pas de pouvoir lorsque le problème est avant tout politique. Toutefois, le dernier discours du DG mentionnait qu'il désirait recentraliser la dotation, ce que nous approuvons.»

«Je ne crois pas au processus de dotation, mais je ne sais pas si la CFP devrait reprendre du service.»

«Le retour de la CFP telle qu'elle était auparavant n'est peut-être pas souhaitable, mais il est nécessaire qu'une instance neutre et indépendante chapeaute le processus de dotation, fixe des normes et assure le suivi de leur application. L'indépendance de la fonction publique est le dernier rempart contre toutes les formes de fraude, de malversation et de corruption.»

«La dotation devrait être soumise à des règles d'éthique, tout comme l'octroi des contrats. Dans l'embauche, il y a aussi des retours d'ascenseur.»

«Les évaluations ne tiennent pas vraiment compte des réalisations et des capacités à atteindre des objectifs. Il faudrait aussi évaluer des qualités telles que le dynamisme, le leadership, la capacité de faire avancer des projets dans une structure sclérosée et technocratique pour qu'on puisse parler d'évaluation objective.»

«Il faut établir des équivalences entre la formation et l'expérience, baliser de manière claire et transparente les critères d'évaluation. Je pense qu'au fédéral, il y a davantage une volonté de tenir compte de l'ensemble du bagage d'un employé.»

«Le SPPMM doit défendre deux principes : compétence et ancienneté. La Ville a du chemin à faire en matière de dotation et de mobilité des professionnels.»

«La Ville pourrait commencer à créer des postes de stagiaires en partenariat avec les universités. Cela lui fournirait un excellent bassin d'embauche.» ■



BILAN DE 2010

Les régimes de retraite sont **enfin harmonisés** et une entente de principe a été conclue dans les villes de banlieue

GISÈLE JOLIN, PRÉSIDENTE

EN 2010, LES NÉGOCIATIONS ONT ÉTÉ AU CŒUR DE L'ACTION DU SPPMM. APRÈS PLUS DE CINQ ANS DE POURPARLERS SOUVENT ARDUS, LES CAISSES DE RETRAITE DES PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE MONTRÉAL ONT ÉTÉ ENFIN HARMONISÉES, TANDIS QU'AU QUOTIDIEN LES RELATIONS DE TRAVAIL CONTINUAIENT D'ÊTRE ACCAPARANTES. PARALLÈLEMENT, LES DISCUSSIONS SE SONT INTENSIFIÉES DANS CERTAINES VILLES DE BANLIEUE ET SE SONT CONCLUES PAR UNE ENTENTE DE PRINCIPE À CÔTE-SAINT-LUC. MENTIONNONS QUE NOTRE CONVENTION COLLECTIVE EST ARRIVÉE À ÉCHÉANCE LE 31 DÉCEMBRE.

Un même régime de retraite pour les professionnels de la Ville de Montréal

Les négociations d'harmonisation des caisses de retraite ont été longues, complexes et difficiles, mais ont fini par aboutir. En décembre, les membres des quatre syndicats de professionnels ainsi que le comité exécutif de la Ville de Montréal entérinaient le projet qui leur était soumis.

Globalement, les objectifs que le SPPMM s'était fixés ont été atteints. Le principal enjeu était que les professionnels conservent leurs acquis pour le passé, mais aient les mêmes conditions de retraite pour l'avenir. Notre régime de retraite est celui des professionnels de l'ex-Ville de Montréal de la catégorie B, dont certaines conditions sont modifiées depuis le 1^{er} janvier 2011.

Les modifications touchent l'indexation de la rente qui est maintenant au taux fixe de 1 % plutôt que d'être basée sur l'indice monétaire d'inflation (IMI). Cette nouvelle formule est plus avantageuse dans les périodes de basse inflation comme c'est le cas depuis 12 ans. Par ailleurs, notre rente de retraite est améliorée à 65 ans, alors que les dispositions relatives au rachat du service passé et les cotisations salariales lorsque le professionnel est en fonction supérieure sont également modifiées. Les autres conditions restent les mêmes.

L'entente d'harmonisation précise les conditions d'intégration de chacun des groupes. Ces derniers ont le choix de convertir leur régime d'origine dans celui des professionnels de l'ex-Ville de Montréal. Toutefois, en cas de conversion, l'indexation est au taux annuel de 1 %. En outre, des dispositions sont prévues en ce qui a trait au transfert de la valeur des régimes antérieurs chez d'autres employeurs.

Par ailleurs, ceux qui prendront leur retraite avant le 1^{er} janvier 2015 bénéficient d'une période de transition, c'est-à-dire qu'ils pourront choisir entre les conditions de leur régime d'origine ou celles du nouveau régime pour leur participation subséquente au 1^{er} janvier 2011, à l'exception des cotisations qui sont celles du nouveau régime.

Enfin, signalons qu'avant tout partage des surplus entre la Ville et les participants, une provision pour écart défavorable de 7 % à 10 % du passif doit être constituée en vertu d'un récent règlement de la Régie des rentes du Québec (RRQ). Une réserve additionnelle de 2,5 % doit aussi être constituée. Ces dispositions ont néanmoins pour effet de renforcer la pérennité de notre régime de retraite.

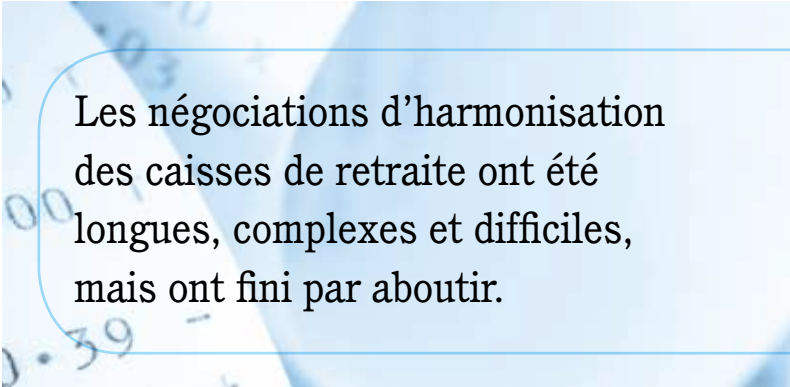
Une première entente de principe dans les villes de banlieue

Dans les villes de banlieue, une première entente de principe est intervenue à Côte-Saint-Luc. Dans les autres villes, les

négociations se sont poursuivies à vitesse variable. Aux villes de Mont-Royal et de Westmount, les négociations vont bon train, tandis que, dans les autres municipalités, rien n'avance. Le SPPMM envisage sérieusement de demander la conciliation.

Détérioration générale du climat de travail

Ce fut une autre année difficile au chapitre des relations de travail en raison de facteurs récurrents depuis plusieurs années, soit la décentralisation des relations de travail qui occasionne une multiplication des intervenants, le durcissement des positions des gestionnaires et du Service du capital humain ainsi qu'une détérioration générale du climat de travail. Ce dernier aspect est probablement celui qui a le plus retenu notre attention. Un grand nombre de membres ont dû consulter le SPPMM ou le Programme d'aide aux employés (PAE), parce qu'ils vivaient des situations intenable.



Les négociations d'harmonisation des caisses de retraite ont été longues, complexes et difficiles, mais ont fini par aboutir.

Au total, 30 griefs ont été déposés. Ceux-ci touchent notamment le non-paiement des augmentations statutaires, le privilège de nomination dans les cas de mise en disponibilité, les avis disciplinaires, une abolition de poste, un abus du droit de gestion, un congédiement et la nomination d'un chef de section bibliothécaire. En bref, nous avons une centaine de dossiers toujours actifs dont quelques-uns datent de 2006.

Une douzaine de dossiers ont été réglés hors cour à la satisfaction des parties. Ces règlements incluaient les griefs antérieurs à 2010 toujours actifs. Par ailleurs le syndicat a porté trois nouveaux dossiers à l'arbitrage, notamment 16 griefs concernant les bibliothécaires, dont les auditions doivent se poursuivre en 2011.

Enfin, le SPPMM a signé huit lettres d'entente notamment pour un congé solidaire, une prolongation pour pourvoir un poste et le paiement de soldes de vacances non prises des bibliothécaires à temps partiel.



Avancée dans quelques dossiers d'accréditation et de classification

Trois requêtes ont été déposées à la Commission des relations de travail pour faire reconnaître le statut de salarié de deux emplois de cadres, soit ceux de conseiller en sécurité informatique et de conseiller en administration des régimes de retraite, ainsi qu'un poste de chef de section. La Ville a donné raison au SPPMM pour les postes de chef de section et de conseiller en sécurité informatique, à l'exception d'un poste pour lequel nous attendons la décision du commissaire. Le dossier conseiller en administration des régimes de retraite est toujours en discussion.

Par ailleurs, la Ville de Dollard-des-Ormeaux a déposé une requête afin de retirer au SPPMM son accréditation auprès de cet employeur. Le syndicat ne s'est pas opposé à cette requête, vu l'absence de professionnels dans cette municipalité.

En ce qui a trait à la classification, le SPPMM et la Ville se sont entendus sur les descriptions des nouvelles fonctions suivantes : contrôleur de projet, vérificateur principal, chargé de projets – grands projets et conseiller principal au contrôle de la qualité (BVG).

Équité salariale : fin d'un long processus entrepris en 2005

À la Ville de Montréal, la première partie de l'année a été consacrée aux activités entourant le deuxième affichage portant sur l'évaluation des catégories d'emplois et l'estimation des écarts salariaux pour la période de 2001 à 2005. Le comité d'équité salariale a répondu aux questions de plusieurs membres relativement aux rajustements salariaux, ceux-ci pouvant aller jusqu'à près de 13 %.

Par la suite, le comité a entamé l'exercice de maintien de l'équité salariale pour la période de 2006 à 2010 : mise à jour des catégories d'emplois, revue de la prédominance sexuelle en fonction de l'évolution constatée au cours de la période, entrevues, enquêtes et questionnaires, autant d'activités qui ont été réalisées. En décembre, l'employeur a commencé à faire les paiements de rajustements salariaux pour la période de 2001 à 2010 et devrait les terminer au début de 2011.

Les membres du comité d'équité salariale ont maintenant terminé leurs travaux, et une nouvelle équipe prendra la relève pour la période 2011-2015. Bravo et merci à Richard Arteau, Marc Demers, Chantal Gagnon, Guy Lacroix, Claudie Mompoin, Diane Tremblay et Françoise Turgeon.

Dans la plupart des villes de banlieue, le processus d'équité est terminé pour la période de 2001 à 2005. Les paiements ont été faits à Dorval, Pointe-Claire, Beaconsfield et Dollard-des-Ormeaux et auront lieu au début de 2011 à Westmount et Mont-Royal. À Côte-Saint-Luc, aucun paiement n'a été fait. Pour ce qui est de la période de 2006 à 2010, des rencontres sont

prévues à Westmount et Mont-Royal, mais il n'y a pas encore de décision dans les autres villes.

Le SPPMM présent sur la place publique

Le syndicat a été actif dans diverses tribunes publiques. En plus des entrevues accordées par la présidente dans les médias sur les enjeux municipaux et syndicaux, le syndicat a poursuivi sa participation aux débats sur l'éthique dans les municipalités. En septembre, un mémoire a été présenté à la commission parlementaire sur le projet de loi 109. La *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale* qui en a résulté a intégré quelques-unes de nos suggestions. Cette loi oblige les municipalités à se donner un code d'éthique et de déontologie pour les élus et les employés.

Par ailleurs, la présidente Gisèle Jolin, accompagnée de quelques membres du comité d'égalité en emploi (PAÉE), a rencontré le Comité interculturel de Montréal pour présenter le point de vue du SPPMM sur le programme d'accès à l'égalité en emploi. Des suggestions ont été apportées pour accroître la représentation des minorités visibles et ethniques dans les



Un grand nombre de membres ont dû consulter le SPPMM (...) parce qu'ils vivaient des situations intenable.

emplois professionnels, notamment en instaurant un processus de dotation véritablement impartial.

Enfin, la présidente a accordé une entrevue à Mme Carine L. Mobio, stagiaire au réseau international Femmes de Métropolis. L'entrevue était réalisée dans le contexte d'une recherche en vue d'améliorer la représentativité des femmes dans les instances des collectivités territoriales en Côte d'Ivoire.

Le SPPMM adopte deux politiques de gestion

Le bureau de direction a adopté deux politiques de gestion interne. La première s'applique aux libérations syndicales et prescrit que les formulaires de libération soient remplis et approuvés de façon régulière. Les membres peuvent recevoir copie de la politique sur demande.

La deuxième politique de gestion circonscrit les règles selon lesquelles les allocations sont versées aux élus syndicaux. Le document sera déposé à l'assemblée générale statutaire.

Le CMDP continue de progresser

Grand bond en avant au comité mixte de développement professionnel (CMDP) : les activités de formation attirent un nombre inégalé de professionnels. Environ 350 professionnels ont participé à l'une ou l'autre des activités de formation, et les derniers chiffres indiquent que les montants investis ont presque triplé depuis 2008. Les activités collectives de formation sont très populaires. D'une durée de un à trois jours, elles sont organisées soit par les professionnels eux-mêmes, soit par les responsables du CMDP. Le seul hic, c'est qu'à ce rythme de croissance, le CMDP pourra difficilement satisfaire la demande à moins que la Ville n'augmente sa participation.

Par ailleurs, le programme des conférences-midi a été reconduit en collaboration avec le Service du capital humain et l'Association des cadres. Cette activité, mise sur pied il y a plus de 15 ans, continue d'être prisée par les professionnels toujours nombreux à s'inscrire.

Les responsables syndicaux ont eu droit à deux sessions de formation pour se familiariser avec les dispositions de la

nouvelle convention collective. Les sessions étaient animées par le vice-président – Sections, Louis-Alain Ferron, et la conseillère en relations de travail, Diane Bérubé.

Comme par les années passées, 1 % du budget annuel du syndicat a été consacré au soutien d'organismes montréalais. Pour la troisième 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 depuis 1985. Cette année notre contribution financière a été de 10 800 \$. De plus, un montant de 2 700 \$ a été remis au Chic Resto Pop pour la tenue de son souper de Noël.

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

Voilà qui résume nos activités de 2010. 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

POUR VOTRE ASSURANCE HABITATION, PROFITEZ DE TARIFS PRÉFÉRENTIELS ET D'UNE VALEUR SÛRE À TOUTS POINTS DE VUE

Grâce au partenariat entre le **Syndicat des professionnel(le)s municipaux de Montréal** et La Personnelle, optez pour une assurance habitation « tous risques » complète que vous pouvez personnaliser. De plus, vous avez accès à des compléments négociés pour vous tels que :

- les services d'**Assistance juridique** et d'**Assistance vol d'identité** pour obtenir une aide spécialisée gratuite;
- le programme de surveillance résidentielle **TéléVeille^{MD}**, une solution très abordable et unique en assurance habitation.

Demandez une soumission et découvrez combien vous pourriez économiser.

1 888 GROUPES
(1 888 476-8737)

lapersonnelle.com/sppmm

 Syndicat des professionnel(le)s municipaux de Montréal

 **laPersonnelle**
Assurance de groupe auto et habitation

^{MD} Marque déposée de La Personnelle, compagnie d'assurances.
Le programme TéléVeille n'est pas offert dans certaines régions. Certaines conditions s'appliquent.



Une activité de formation qui m'a donné beaucoup de satisfaction

MARIE JUTRAS, CONSEILLÈRE EN GESTION DES RESSOURCES FINANCIÈRES

LE COMITÉ MIXTE DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (CMDP) OFFRE, DEPUIS 2008, DES ACTIVITÉS COLLECTIVES DE FORMATION. CES COURS ONT PERMIS AU CMDP DE JOINDRE UN PLUS LARGE BASSIN DE PROFESSIONNELS, COMPLÉTANT AINSI LES VOILETS DÉJÀ OFFERTS, SOIT LES PROJETS PARTICULIERS DE FORMATION, LES CERCLES D'APPRENTISSAGE AINSI QUE LES CONGRÈS, COLLOQUES ET FORUMS. LE RÉSULTAT EST CONCLUANT. JE ME DOIS DE SOULIGNER LES EFFORTS DU CMDP QUI DISPOSE DE PEU DE RESSOURCES POUR ORGANISER DE TELS COURS.



Les activités collectives de formation sont des cours offerts clés en main. Les professionnels reçoivent périodiquement par courriel le calendrier des cours offerts par le CMDP et s'inscrivent après avoir obtenu l'approbation de leur supérieur. Tous les frais sont assumés par le CMDP à même l'enveloppe prévue à cet effet. Les formalités administratives sont minimales.

Le printemps dernier, j'ai eu la chance de participer à une activité collective de formation de deux jours aux HEC, destinée aux chefs d'équipe. Le cours était intitulé *Direction 360° : profil personnalisé et plan d'action*. Nous étions cinq professionnels de la Ville au sein d'un petit groupe d'une quinzaine de personnes, pour la plupart des gestionnaires des secteurs public et parapublic.

Au préalable, nous avons reçu un questionnaire détaillé à remplir par nous-mêmes, et aussi par nos supérieurs hiérarchiques, des pairs et des membres de notre équipe. Le questionnaire est exigeant et déconcertant à certains moments. Il requiert près d'une heure et comporte intentionnellement des redondances.

Le cours, pour l'essentiel, a consisté à analyser le bilan personnel qui nous a été remis. Quels sont mes traits dominants ? L'empathie, la productivité, la communication, etc. ? Ma perception est-elle la même que celle de mes supérieurs, de mes pairs, des membres de mon équipe ? Quels sont mes objectifs en matière de développement ? Quel est mon plan d'action pour y arriver ?

Le cours s'est déroulé dans le respect des personnes, et le matériel fourni était d'une grande qualité. L'animateur ne cherchait pas à nous diriger vers des vérités absolues. Il a mis en évidence que chaque trait professionnel prononcé a sa conséquence. Je dois enfin avouer que le bilan qui m'a été remis était fort juste.

J'ai beaucoup aimé côtoyer certains gestionnaires qui suivaient le cours et dont le profil était fort différent du mien. Cela m'a incitée à réfléchir. Par ailleurs, mes collègues de la Ville et moi avons partagé nos expériences sur la dualité du rôle de chef d'équipe, à mi-chemin entre le rôle de professionnel et celui de gestionnaire.

En conclusion, ce cours était d'une grande qualité, et j'en ai tiré beaucoup de satisfaction. Il ne me reste qu'à poursuivre mon plan d'action, mais cela, c'est plus facile à dire qu'à faire... ■



Le SPPMM a grand besoin de responsables syndicaux

ENGAGÉS ET DYNAMIQUES

ACTUELLEMENT, UNE GRANDE PARTIE DE NOS MEMBRES N'ONT PAS DE REPRÉSENTANT SYNDICAL. VOILÀ POURQUOI NOUS RENOUELONS NOTRE INVITATION À POSER VOTRE CANDIDATURE AUX POSTES DE DIRECTEUR DE SECTION OU DE REPRÉSENTANT LOCAL D'ARRONDISSEMENT, PARTICULIÈREMENT DANS LES SECTIONS ORPHELINES. DES ÉLECTIONS SE TIENDRONT DANS LES SECTIONS AU BESOIN.

ANDRÉ GAGNON, VICE-PRÉSIDENT — ADMINISTRATION ET FINANCES

Pour joindre un effectif d'environ 1780 membres, le représentant syndical joue un rôle essentiel : assurer les professionnels d'une représentation adéquate et offrir un service efficace, deux actions qui dépendent en grande partie d'une présence syndicale sur les lieux de travail.

Nous réitérons donc notre appel à ceux et celles qui aimeraient aider leurs collègues ayant un problème de nature syndicale, 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 huit sections suivantes n'ont pas de directeur :

- SECTION 1** Direction générale
- SECTION 3** Bureau du vérificateur général, Bureau du contrôleur général, Service du capital humain, Ombudsman de Montréal, sociétés et organismes paramunicipaux
- SECTION 6** Service de l'eau
- SECTION 8** Service du développement et des opérations (Direction de la diversité sociale, Direction de la culture et du patrimoine, Direction des grands parcs et du verdissement, Direction des sports)
- SECTION 10** Service de police et Service de la sécurité incendie

- SECTION 11** Service des affaires juridiques et de l'évaluation foncière
- SECTION 21** Centre-Nord (Ahuntsic-Cartierville, Rosemont-La Petite-Patrie et Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension)
- SECTION 23** Ouest (L'Île-Bizard-Sainte-Geneviève, Lachine, LaSalle, Pierrefonds-Roxboro, Sud-Ouest, Verdun et Saint-Laurent)

De plus, à l'exception d'Anjou, Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce, LaSalle, Sud-Ouest, Pierrefonds-Roxboro et Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension, tous les autres arrondissements sont sans représentant, soit 13 d'entre eux.

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.



~~vo~~tre entrepreneur



... sans même aller en appel d'offres!

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

EN CETTE ÈRE DE MALVERSATIONS CHRONIQUES,
 UN PROFESSIONNEL À L'EMPLOI DE LA VILLE DE
 MONTRÉAL PEUT-IL ENRICHIR SON VOCABULAIRE
 SANS ALLER EN APPEL D'OFFRES? ESSAYONS-NOUS,
 VOUS POURREZ TOUJOURS ARGUMENTER QUE
 C'EST LE SPPMM QUI VOUS A FORCÉS À NOUS LIRE!

Vous savez tous que la vie municipale montréalaise a des impacts collatéraux dans toutes les sphères de l'activité humaine. La manière dont se tricote un grand projet et les mouvements péristaltiques de la bureaucratie donnent naissance quotidiennement à de nouveaux mots et à de nouvelles expressions. Ce popcorn linguistique émaille joliment notre discours sans que l'on se rende compte que c'est du terreau municipal qu'émergent ces bourgeons vocabulériens, futures fleurs de macadam dont le parfum titille les narines alertes du poétique promeneur montréalais. En voici donc un florilège dont il nous tarde d'en constater l'apparition dans tous les bons dictionnaires! ■

Année Bixitile

Seule année, dans un mandat électoral de quatre ans, où un projet connaît le succès.



**MOT
 COMPTE
 DOUBLE**

Antoine Berthelet (1798-1872)

Commerçant montréalais, homme politique et philanthrope surnommé le « ministre des finances » de Mgr Bourget. Il a laissé son nom à une avenue de Saraguay maintenant connue comme la rue de la mafia. Les trous y sont beaucoup plus petits mais beaucoup plus dangereux que dans les autres rues.

ATCHUM!

Éternuellement violent d'origine allergique en réaction à tout nouveau délai dans l'échéancier de réalisation du CHUM. Un vaccin H-ATCHUM sera disponible dès que le CHUM aura été construit, s'il reste de l'argent pour la recherche.

Cléopâtriser un grand projet

En mettre à nu la planification pour éviter les boules (ou les « bulls ») du démolisseur.



**MOT
 COMPTE
 TRIPLE**

Échangeur

1) Structure de béton destinée à rendre possible la rencontre de deux autoroutes ou plus. Si le MTQ est partenaire dans la réalisation d'un échangeur, on parle alors d'un échangeur à sens unique. 2) Mécanisme de renouvellement des membres du comité exécutif de la Ville de Montréal.

Échangisme

1) Doctrine prônant le changement de partenaires. 2) Si le MTQ fait partie des partenaires en question, l'échangisme s'avère une opportunité de f... son partenaire à la faveur d'un échangeur. 3) Au comité exécutif de la Ville de Montréal, manœuvre par laquelle votre maire tourne le dos à un membre d'un autre parti qui refuse d'embrasser la cause de son échangeur à la suite d'échanges bénis par le ministère qui ne modère guère ses transports... Et tout le monde perd au change.

NOUVELLE
EXPRESSION

Néocadredegouverner un projet

Néocadredegouverner un projet consiste actuellement à le hacher pour façonner des échéanciers, des étapes, des objectifs, des sommaires, des livrables, des termes de référence, des approbations, des communications, des budgets, des partenaires, des contrôles de qualité, des équipes matricielles, un plan d'affaires et du « branding » pour satisfaire le contrôleur de projets, le chargé de projets, le chef de projet, cinq ou six niveaux de cadres administratifs et de direction, le contrôleur général, le vérificateur général, le responsable politique et son attaché, le comité exécutif, le conseil de ville, le conseil d'agglomération, le conseil du ou des arrondissements « impactés », sans oublier tous les paliers politiques et administratifs du ou des arrondissements, tout en conservant la saveur originale de l'idée initiale. nir chef d'un parti politique.

Ferrandeziser

Ferrandeziser la république du Plateau est l'antonyme de Forder Toronto. Ici, si un automobiliste se tue dans un accident de circulation, il a couru après puisque les rues sont faites pour les cyclistes, planchistes, patineurs et piétons. Les autos n'y sont pas à leur place.

Notre-Dameiser un boulevard

WOW!

S'empresse de rénover lentement une voie rapide.

Gédédéiser une intervention

1) Procédure informatique par laquelle un dossier réel se retrouve propulsé dans la réalité virtuelle et parfois même au-delà du réel. 2) Action de faire circuler un dossier décisionnel dans un réseau social de cadres en vue de le voir haché menu. 3) Appliquer la norme « Dédé Desjardins » dans le traitement des contrats de travaux publics.

Reid

Accusé de réception que reçoit le vérificateur général lorsqu'un de ses courriels a été reçu.

MOT
COMPTÉ
DOUBLE

Réorganisation

Manifestation récente d'un phénomène séculaire, cyclique et continu consistant à revoir en profondeur la structure administrative et les mécanismes de fonctionnement et de dysfonctionnement de la Ville de Montréal avec l'objectif de mettre à jour, dans trois ans, l'appareil municipal pour qu'il réponde aux constats faits il y a deux ans et ainsi créer la métropole de demain.

MOT
COMPTÉ
TRIPLE

Griffintowniser un projet

1) Action d'importer la beauté de la banlieue dans un centre-ville. 2) Réduire le taux d'implantation d'un projet résidentiel dans une proportion de 10/30 à chaque mois de retard dans la confirmation du montage financier.

TOUT
COMPTÉ
FAIT

Se faire Kronosser son temps

Manipulation magique par laquelle un employé assiste impuissant à la disparition d'heures travaillées à travers les paramètres du tamis Kronos. La finalité demeure le dépôt direct.

Yakariner un quartier des spectacles

1) Accentuer fortement et à long terme l'offre de bâtiments vacants et vétustes sur le marché immobilier. 2) Dans l'objectif d'améliorer les habitudes alimentaires des montréalais, diminuer drastiquement l'offre de hotdogs moutarde chou (guedilles) dans un périmètre donné.

Habsphalteurs

Club très sportif de 14 entrepreneurs multimillionnaires qui contrôlent parfaitement le jeu dont ils ont eux-mêmes écrit le livre de règlements. Personne d'autre n'a accès à leur patinoire. Eux savent parfaitement ce qu'est un code de conduite et un homme d'honneur. Lorsqu'ils jouent dans le même secteur, ils créent de l'absurbanisme.

MOT
COMPTÉ
TRIPLE

Kronossiser sa semaine

Opération extrêmement délicate et hasardeuse apparentée au sudoku et qui consiste à fragmenter votre semaine de 35 heures en au moins 10 morceaux codés respectant de multiples règles inconnues et en faisant en sorte que 20 morceaux totalisent 70 heures de codes dans le cadre de votre horaire annuel de 1820 heures.

Lavaliser

Insérer dans une enveloppe, comme dans l'expression « j'ai lavalisé le budget ».

NOUVEAU

Si vous avez appris de nouveaux mots grâce à notre chronique, de grâce évitez d'attirer l'attention dans votre prochaine déclaration de revenus, l'enrichissement de vocabulaire sera imposable à titre de gain en capital dès 2010 et, après enquête, on nous réclamera la TPS et la TVQ. Bref, n'attirez pas l'attention sur nous, s'il vous plaît, le gouvernement Charest pourrait bien mettre sur pied une commission d'enquête parce que nous exerçons un monopole sur cette chronique et que des méchantes langues prétendent que nous avons été nommés chroniqueurs seulement à cause de nos cartes de membres du SPPMM. ■



CAROLE PAQUIN,
CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

À l'agenda

Vous êtes conviés à l'assemblée générale statutaire qui se tiendra le mardi 29 mars à 17 h 30, au centre Saint-Pierre, 1212, rue Panet. Les points suivants sont à l'ordre de jour :

- Bilan de 2010 et plan d'action de 2011
- États financiers de 2010 et budget de 2011
- Élections aux postes de vice-président – Sections et vice-président – Administration et Finance
- Négociation de la convention collective

Une assemblée générale productive

Alors que les syndicats de professionnels de la Ville de Montréal étaient au cœur des négociations d'harmonisation des caisses de retraite, les participants se sont présentés en plus grand nombre à l'assemblée annuelle de la caisse de retraite. Ce fut l'occasion de poser des questions et d'adresser des requêtes à l'administrateur du régime. Le manque crucial d'information relativement aux dispositions du régime a été souligné par plusieurs.

Comme d'habitude, des élections ont eu lieu à cette assemblée. Félicitations aux nouveaux représentants des participants votants et non votants, Alain Grégoire et André St-Pierre, et merci aux représentants sortants, Marc Demers et Pierre Dubé, pour leur contribution de plusieurs années.

Échéance de la convention collective à la Ville de Montréal

Notre convention collective est arrivée à échéance le 31 décembre. Comme chaque fois qu'il y a une ronde de négociation, les membres sont consultés pour qu'ils s'expriment sur les principaux enjeux et que le syndicat établisse un ordre de priorité. Le SPPMM fera approuver son mandat de négociation à l'assemblée générale de mars.

Manif pour l'obtention d'un budget équitable par le gouvernement Charest

Une grande manifestation aura lieu le 12 mars pour réclamer du gouvernement Charest le dépôt d'un budget équitable et l'adoption de mesures progressistes pour soutenir le développement social et économique du Québec. L'événement est organisé conjointement par l'Alliance sociale et la coalition opposée à la tarification et à la privatisation des services publics. Au-delà de 150 groupes communautaires, syndicats et organisations civiles participeront à cette manifestation. C'est une invitation pour tous ceux qui se soucient de l'avenir des services publics. Rendez-vous à 13 h à l'angle du boulevard René-Lévesque et de la rue Peel à Montréal. ■



Syndicat des professionnelles
et professionnels municipaux
de Montréal

Rédactrice en chef
Carole Paquin

Collaborateurs
Jacques Boivin
Louis-Alain Ferron
André Gagnon
Gisèle Jolin
Marie Jutras

Révision linguistique
Marielle Delorme

Design graphique
gbdesign-studio.com

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