

Un automne chargé en perspective

GISÈLE JOLIN, PRÉSIDENTE

DEUX DOSSIERS IMPORTANTS SONT DANS LE COLLIMATEUR, SOIT LE RENOUELEMENT DE NOTRE CONVENTION COLLECTIVE ET LA REFONTE DE NOTRE RÉGIME DE RETRAITE.

La Ville a demandé que les négos portent exclusivement sur la dotation, ce que le bureau de direction du SPPMM a accepté, à condition que la convention soit d'une durée minimale de deux ans et que certains éléments du processus de dotation soient conventionnés.

C'est déjà un compromis. Depuis plusieurs années, nous militons pour que l'évaluation de la compétence soit confiée à un organisme neutre et indépendant tel que la Commission de la fonction publique de Montréal, mais nous sommes prêts à faire confiance au Service du capital humain, si certaines dispositions garantissent la rigueur et l'impartialité du processus et que les gestionnaires ne le contournent pas.

Cependant, alors que le SPPMM avait accepté de porter à la table de négociation l'unique enjeu de la dotation, voilà que le maire s'est amené sur la place publique avec un deuxième enjeu, celui d'une réforme substantielle des régimes de retraite des employés de la Ville.

D'emblée, le SPPMM met en doute les hypothèses sur lesquelles repose la justification de ce projet. En conférence de presse, le maire a notamment présenté les chiffres des années les plus fortement touchées par la crise financière de 2008,

alors que la situation s'est améliorée depuis. De plus, pour ce qui est de l'harmonisation des régimes de retraite, nous avons fait des concessions qui répondent à certaines préoccupations de la Ville et dont on ne semble pas avoir évalué les retombées.

Ainsi, la Ville disposera éventuellement d'une provision pour écart défavorable de 7 % à 10 % du passif des régimes de retraite et d'une réserve additionnelle de 2,5 %. Ces efforts n'ont pas encore eu d'impact puisque les réserves ne sont pas encore constituées, mais ils auront un effet notable sur la gestion du risque et aideront à assurer la pérennité de notre régime.

Nous jugeons donc toute nouvelle demande prématurée. En revanche, dans l'éventualité où notre caisse de retraite serait réellement en difficulté et que le problème serait récurrent, nous serions d'accord pour discuter de certains aspects de notre régime, mais là encore, il est possible d'améliorer le bilan de nos caisses de retraite autrement que par des moyens coercitifs.

Cela dit, le maire a déclaré qu'il frapperait à la porte du gouvernement du Québec s'il ne parvenait pas à négocier une nouvelle entente sur les régimes de retraite. En cela, il est appuyé par l'Union des municipalités du Québec qui réclame des modifications dès l'automne. De notre côté, nous avons sollicité une rencontre avec les ministres concernés pour établir les faits.

Pour l'instant, le SPPMM se concentre sur les négociations de la convention collective, car il faut prendre le temps de bien faire les choses pour ne pas recréer le fiasco actuel en matière de dotation. ■

2-3 EN ACTION /

De l'enfance à l'espoir : le défi est relevé avec brio par les participants à l'Atelier des lettres

4-5-6-7-8 DOSSIER /

Prestations de congés parentaux – Combien aurai-je durant mon congé?

9 ENTREVUE /

Nour Eddine Ben Marzouk – Une recrue fort dynamique au comité exécutif

10-11 ZUMEURS /

Mourir jeune et malade – Le manifeste des gras trans lucides

12 INFOS EXPRESS





De l'enfance à l'espoir :



le défi est relevé
avec brio par
les participants
à l'Atelier des lettres

CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

APRÈS DES MOIS D'EFFORTS, LES PARTICIPANTS À L'ATELIER DES LETTRES ONT LANCÉ LEUR RECUEIL DE TÉMOIGNAGES INTITULÉ DE *L'ENFANCE À L'ESPOIR*, AU PRINTEMPS DERNIER. CE LIVRE VIBRANT ET AUTHENTIQUE REGROUPE LE TRAVAIL DE 14 PERSONNES EN PROCESSUS D'ALPHABÉTISATION.

Il a vu le jour grâce au soutien financier du SPPMM qui, en vertu de sa politique de solidarité, appuie l'organisme depuis trois ans.

Pas facile de faire un livre quand on n'en a jamais ouvert un seul et que l'écriture est synonyme d'embûches ou de blocages. Qu'à cela ne tienne, les participants ont relevé le défi avec brio en fouillant leurs souvenirs afin de transmettre leur histoire et de

nous faire partager une page de leur parcours, souvent très dur. Certains ont rendu un témoignage oral qui a été transcrit. D'autres ont eux-mêmes pris la plume. Les récits sont pour la plupart assez noirs, mais ils sont tous traversés d'espoir.

C'est à l'un des participants, Yannick Cyr, que revient l'initiative du projet. La trentaine, rescapé d'une enfance difficile, Yannick voulait faire un livre,

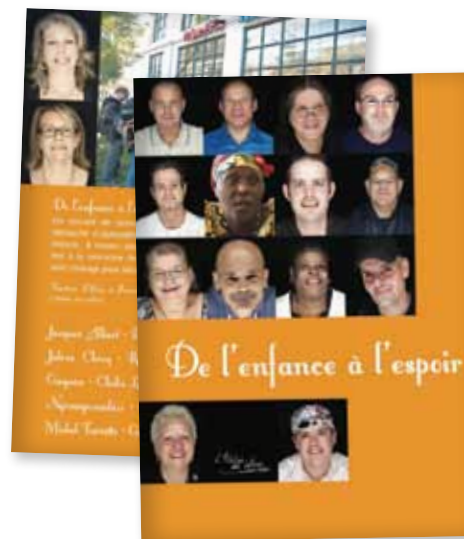
rien de moins. Il raconte ses difficultés à l'école. « Ma mère m'a tout le temps caché que je ne savais pas lire et écrire réellement. C'est drôle, moi, je m'imaginai que je savais. J'essayais de lire et tout le monde me disait "Oui, oui, c'est ça !" Mais dans le fond, ce n'était pas correct. Je suis devenu un peu rebelle quand je m'en suis aperçu. »

Le désir d'apprendre perce dans tous les récits. À 67 ans, Jacques Albert,

«C'est un vrai livre!»

« On a travaillé tellement fort. On n'a pas lâché. Tout le monde l'a fait avec cœur. Même si, au début, certains n'étaient pas trop sûrs de ce qu'ils allaient raconter. Ça a pris du temps, mais on a réussi. On a accompli un travail dur, il y avait beaucoup d'émotions. Franchement, on n'a pas manqué notre coup. C'est un vrai livre ! Pour nous, ça vaut de l'or ! On espère que notre livre va aller au-delà des frontières, qu'il n'y aura pas d'obstacles, qu'il va voyager. Il va permettre de nous faire connaître. On va nous prendre au sérieux parce que ce qu'on dit, c'est vrai. Quand les gens vont voir le livre, ça va peut-être les réveiller. Ils vont peut-être se dire qu'eux aussi ont un problème. Ils vont arrêter d'être gênés et aller en alpha. »

– Extrait du témoignage de Stéphane au lancement



un orphelin de Duplessis, a toujours rêvé d'aller à l'école sans y être jamais allé. « Quand le gouvernement a vu que les sœurs nous faisaient l'école, il leur a donné de l'argent, trois millions, pour qu'elles arrêtent de nous enseigner. » Il y a 13 ans, il s'est finalement décidé à apprendre à lire et à écrire en fréquentant l'Atelier des lettres assidûment.

Pour Clodie Labelle, apprendre à lire et à écrire a représenté la lumière au bout d'un très long tunnel de drogue, d'alcool et de dépression. « Finalement, j'ai décidé de revenir à l'école au lieu de me morfondre à la maison. Partout où j'appelais, on me disait non. L'Atelier des lettres est le seul organisme qui a voulu me prendre. Quand j'ai appelé et que Francine m'a dit oui, j'étais contente. "Pincez-moi !" que je me disais. »

Un besoin aigu

Voilà 25 ans que l'Atelier des lettres accueille des adultes du Centre-Sud. Ici, on se bat pour un principe : savoir lire et écrire est un droit. Le but est de développer l'autonomie, la confiance en soi et le désir d'apprendre des femmes

et des femmes analphabètes pour qu'ils puissent agir comme des citoyens à part entière. Pour les personnes analphabètes, des gestes simples de la vie quotidienne paraissent difficilement surmontables.

Pour apprendre à lire et à écrire à un participant, Martine Fillion, responsable de la formation, compte environ cinq ans. Les élèves se présentent trois fois par semaine, participent à différents ateliers, qui n'ont rien d'une classe traditionnelle. Ces adultes travaillent fort pour défier leur triste réalité. Ils ont eu, pour la plupart, un parcours semé d'épreuves. Avant de franchir les portes du groupe « d'alpha », ils ont dû surmonter la honte et se munir de courage et de ténacité. Toute leur vie, ils se sont fait dire qu'ils n'étaient pas intelligents.

L'analphabétisme est la plupart du temps un phénomène de société qui va de pair avec la pauvreté et ne relève pas uniquement de lacunes d'apprentissage individuelles. Le problème est criant : 1,3 million de Québécois ont de la difficulté à lire et à écrire. Ce constat est d'autant plus inquiétant que de plus en plus de jeunes passent du primaire au

secondaire sans savoir lire ou écrire.

Soutenir un organisme tel que l'Atelier des lettres n'est donc pas un luxe, et le besoin est d'autant plus aigu que les subventions gouvernementales ont rétréci comme peau de chagrin au fil des ans. Voilà pourquoi le SPPMM est heureux d'avoir contribué, par son appui financier, à la réalisation de ce livre magnifique qu'est *De l'enfance à l'espoir*.

De l'enfance à l'espoir est en vente à l'Atelier des lettres, 1710, rue Beaudry, local 3.9, Montréal, 514 524-0507, au prix de 20 \$. Il est également disponible dans une dizaine de bibliothèques du réseau de la Ville de Montréal. ■





PRESTATIONS DE CONGÉS PARENTAUX

Combien aurai-je durant mon congé?¹

GENEVÈVE GOUGEON, CONSEILLÈRE EN RELATIONS DE TRAVAIL

DEPUIS L'ENTRÉE EN VIGUEUR DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP), LE 1^{ER} JANVIER 2006, NOUS NE POUVONS PLUS NOUS EN TENIR UNIQUEMENT À NOTRE CONVENTION COLLECTIVE POUR COMPRENDRE NOS DROITS PARENTAUX. DANS LE PRÉSENT ARTICLE, NOUS TRAÇONS UN PORTRAIT GÉNÉRAL DES PRESTATIONS ACCORDÉES DURANT LES DIFFÉRENTS CONGÉS PARENTAUX AFIN DE VOUS AIDER À RÉPONDRE À CETTE QUESTION IMPORTANTE : « COMBIEN VAIS-JE AVOIR ? » CHAQUE CAS ÉTANT PARTICULIER, IL EST TOUTEFOIS RECOMMANDÉ DE CONSULTER LE SYNDICAT ET LE RQAP POUR OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS PRÉCIS.

1. Veuillez prendre note que les textes de la convention collective ou tout autre texte de loi ont préséance sur le présent article.



I. CONGÉ DE MATERNITÉ

a) La convention collective

En vertu de la convention collective actuelle, la professionnelle a droit à un congé de maternité sans traitement de 20 semaines consécutives. Toutefois, la professionnelle qui a complété 20 semaines de service chez l'employeur avant le début de son congé de maternité, a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son traitement hebdomadaire et les prestations du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, sans excéder un maximum de 20 semaines.

b) Le RQAP

Le RQAP prévoit le versement de 18 semaines de prestations de maternité à 70 % du traitement hebdomadaire pour la mère qui choisit le régime de base, ou de 15 semaines à 75 % du traitement hebdomadaire pour celle qui choisit le régime particulier. Ces prestations sont exclusives à la mère et peuvent être versées entre la 16^e semaine avant la date prévue d'accouchement et 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

c) Concordance entre la convention collective et le RQAP

POUR LE RÉGIME DE BASE

Semaines 1 à 18

18 semaines de **prestations de maternité du RQAP (70 %)**
 + 18 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur
 = 18 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire

Semaines 19 et 20

2 semaines de **prestations parentales du RQAP (70 % ou 55 %)**
 + 2 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur
 = 2 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire

Total

20 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire

POUR LE RÉGIME PARTICULIER

Semaines 1 à 15

15 semaines de **prestations de maternité du RQAP (75 %)**
 + 15 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur
 = 15 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire

Semaines 16 à 20

5 semaines de **prestations parentales du RQAP (75 %)**
 + 5 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur
 = 5 semaines à 90 % du traitement hebdomadaire

Total

20 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire

NOTE : le RQAP accorde 18 ou 15 semaines de congé de maternité, selon l'option choisie par la mère. Par conséquent, pour compléter les 20 semaines accordées par l'employeur, deux ou cinq semaines de congé parental offertes par le RQAP devront être utilisées.

II. CONGÉ DE PATERNITÉ

a) La convention collective

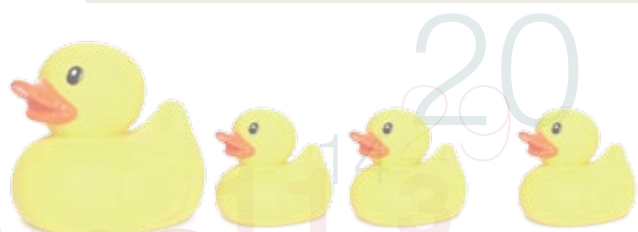
Le professionnel dont la conjointe a donné naissance à un enfant bénéficie d'un congé de cinq jours sans réduction de traitement. Cette absence est d'au moins une journée à la fois et doit se situer entre l'accouchement et le 30^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

À la suite de ce congé de prise en charge, le professionnel a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues sans traitement. Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la naissance de l'enfant.

Le professionnel qui a complété 20 semaines de service chez l'employeur avant le début du congé a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son traitement hebdomadaire et les prestations du RQAP, sans toutefois excéder cinq semaines.

b) Le RQAP

Le RQAP prévoit le versement de 5 semaines de prestations de paternité à 70 % pour le régime de base ou de 3 semaines à 75 % pour le régime particulier, selon l'option choisie par le père. Ces prestations sont exclusives au père et peuvent être versées entre la semaine de la naissance de l'enfant et 52 semaines après sa naissance.





c) Concordance entre la convention collective et le RQAP

POUR LE RÉGIME DE BASE

Semaines 1

5 jours payés à 100 % du traitement hebdomadaire par l'employeur

Semaines 2 à 6

5 semaines de **prestations de paternité du RQAP (70 %)**

+ 5 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur

= 5 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire

POUR LE RÉGIME PARTICULIER

Semaine 1

5 jours payés à 100 % du traitement hebdomadaire par l'employeur

Semaines 2 à 4

3 semaines de **prestations de paternité du RQAP (75 %)**

+ 3 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur

= 3 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire

NOTE : si vous avez choisi le régime particulier du RQAP et que vous avez l'intention de prendre un congé parental, consultez le syndicat afin de bénéficier de toutes les semaines de prestations auxquelles vous avez droit.

III. CONGÉ D'ADOPTION

a) La convention collective

Le professionnel qui adopte légalement un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant, bénéficie d'un congé de cinq jours sans réduction de traitement ; cependant, si le professionnel n'est pas régi par l'horaire régulier, le total des heures ainsi accordées est égal à 35. Le congé doit se prendre dans les 60 jours suivant la prise en charge de l'enfant.

Le professionnel qui adopte légalement un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant, a droit à un congé d'adoption, sans traitement de 20 semaines consécutives comprenant obligatoirement la prise en charge de l'enfant.

Le professionnel qui a complété 20 semaines de service chez l'employeur avant le début de son congé d'adoption, droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son traitement hebdomadaire et les prestations du RQAP qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sans toutefois excéder un maximum de 12 semaines

NOTE : il est important que le professionnel qui adopte légalement l'enfant de son conjoint consulte le syndicat pour connaître ses droits.

b) Le RQAP

Le RQAP prévoit le versement de 37 semaines de prestations d'adoption (les 12 premières à 70 % et les 25 autres à 55 %) pour le régime de base ou de 28 semaines à 75 % pour le régime particulier. Ces prestations peuvent être partagées entre la mère et le père et prises en même temps ou consécutivement, de façon continue ou non. Elles peuvent se prendre entre la prise en charge de l'enfant et 52 semaines après, sous réserve de certains motifs de prolongation.

c) Concordance entre la convention collective et le RQAP

POUR LE RÉGIME DE BASE

Semaine 1

5 jours payés à 100 % du traitement hebdomadaire par l'employeur

Semaines 2 à 13

12 semaines de **prestations d'adoption du RQAP (70 %)**

+ 12 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur

= 12 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire

Semaines 13 à 37

25 semaines de **prestations d'adoption du RQAP (55 %)**





POUR LE RÉGIME PARTICULIER

Semaine 1
5 jours payés à 100 % du traitement hebdomadaire par l'employeur
Semaines 2 à 13
12 semaines de prestations d'adoption du RQAP (75 %)
+ 12 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur
= 12 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire
Semaines 13 à 28
16 semaines de prestations d'adoption du RQAP (75 %)

NOTE : les 17 ou 8 semaines qui excèdent les 20 semaines du congé d'adoption prévues à la convention collective seront considérées par l'employeur comme faisant partie du congé parental.

IV. CONGÉ PARENTAL

a) La convention collective

Un congé parental, continu et sans traitement, qui ne peut excéder deux ans après la naissance de l'enfant ou de la date de prise en charge dans le cas d'adoption est accordé au professionnel, en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption.

Le professionnel qui a complété 20 semaines de service chez l'employeur avant le début de son congé de parental a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son traitement hebdomadaire et les prestations du RQAP qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sans toutefois excéder :

- un maximum de 10 semaines pour la professionnelle en prolongation du congé de maternité ;
- un maximum de 5 semaines pour le professionnel en prolongation du congé de paternité.

b) Le RQAP

Le RQAP prévoit le versement de 7 semaines de prestations parentales à 70 % et de 25 semaines à 55 % pour le régime de base ou de 25 semaines à 75 % pour le régime particulier. Ces prestations peuvent être partagées entre le père et la mère et prises en même temps ou de façon continue ou non. Ces prestations peuvent être versées entre la semaine de l'accouchement et 52 semaines après la naissance.

c) Concordance entre la convention collective et le RQAP

Malheureusement, il est beaucoup plus difficile de faire un tableau à cette étape, car tout dépend de l'octroi du congé parental au père, à la mère ou aux deux parents ; cela dépend aussi du moment de la prise du congé et du régime choisi. Il est donc suggéré de consulter le syndicat.

V. EXEMPLES

a) Congé de maternité (20 semaines) suivi d'un congé parental (30 semaines)

POUR LE RÉGIME DE BASE

Semaines 1 à 18
18 semaines de prestations de maternité du RQAP (70 %)
+ 18 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur
= 18 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire
Semaines 19 à 20
2 semaines de prestations parentales du RQAP (70 %)
+ 2 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur
= 2 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire
Semaines 21 à 25
5 semaines de prestations parentales du RQAP (70 %)
+ 5 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur
= 5 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire
Semaines 26 à 30
5 semaines de prestations parentales du RQAP (55 %)
+ 5 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur
= 5 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire
Semaines 31 à 50
20 semaines de prestations parentales du RQAP (55 %)



b) **Congé de paternité (5 semaines) suivi immédiatement d'un congé parental (5 semaines) – l'ensemble des congés est pris dans les 11 semaines suivant l'accouchement.**

POUR LE RÉGIME DE BASE

Semaines 1

5 jours payés à 100 % du traitement hebdomadaire par l'employeur

Semaines 2 à 6

5 semaines de **prestations de paternité du RQAP (70 %)**
+ 5 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur
= 5 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire

Semaine 7 à 11

5 semaines de **prestations parentales du RQAP (70 %)**
+ 5 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur
= 5 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire

a) **Congé de paternité (5 semaines) à la naissance de l'enfant et quelques mois plus tard un congé parental (5 semaines)**

POUR LE RÉGIME DE BASE

Semaines 1

5 jours payés à 100 % du traitement hebdomadaire par l'employeur

Semaines 2 à 6

5 semaines de **prestations de paternité du RQAP (70 %)**
+ 5 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur
= 5 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire

Semaine 7 à 11

5 semaines de **prestations parentales du RQAP (55 %)**
+ 5 semaines d'indemnités complémentaires de l'employeur
= 5 semaines de prestations à 90 % du traitement hebdomadaire



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/professionnels



VI. INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

- Lorsqu'il est question des prestations à 55 %, 70 % ou 75 % accordées par le RQAP, il s'agit du moins élevé du salaire du professionnel ou du maximum assurable. En 2011, le maximum assurable est de 64 000 \$.
- Attention à l'impôt ! Le RQAP ne retient l'impôt que sur les sommes qu'il verse. Les indemnités complémentaires versées par l'employeur ne sont pas prises en compte et elles ont un impact sur votre taux d'imposition.
- Pour un aperçu des prestations versées par le RQAP ou pour toute autre question relative à ce régime, veuillez consulter le site Internet : www.rqap.gouv.qc.ca

Une recrue fort dynamique au comité exécutif

CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

DEPUIS L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE STATUTAIRE DE MARS, C'EST NOUR EDDINE BEN MARZOUK QUI OCCUPE LE POSTE DE VICE-PRÉSIDENT – ADMINISTRATION ET FINANCES AU COMITÉ EXÉCUTIF DU SYNDICAT. INFORMATICIEN DE FORMATION, NOUR EDDINE EST COORDONNATEUR EN SÉCURITÉ INFORMATIQUE AU SERVICE DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION.



D'origine marocaine, il vit au Québec depuis 30 ans et travaille à la Ville de Montréal depuis 21 ans. Profil l'a rencontré pour qu'il nous parle de sa vision et de ses priorités syndicales. Portrait d'un professionnel qui a de l'allant et qui n'a pas peur du changement.

Profil : Pour quelles raisons as-tu décidé de poser ta candidature au poste de vice-président – Administration et Finances au SPPMM ?

Nour Eddine Ben Marzouk : Lorsque je suis redevenu professionnel après avoir occupé un poste de cadre administratif pendant quelques années, on m'a encouragé à poser ma candidature à un poste du comité exécutif dès qu'un serait ouvert. J'avais déjà été directeur de section, donc j'avais une bonne connaissance du syndicat. Il y a un grand besoin de relève. Peu de professionnels s'investissent dans le syndicat, alors que plusieurs membres du comité exécutif sont admissibles à la retraite ou le seront bientôt.

P : Quels sont les aspects du travail syndical qui t'intéressent le plus ?

N. E. B. M. : Tout d'abord, je trouve l'injustice difficile à supporter et je n'aime pas que des gens soient brimés dans leurs droits. Je juge essentiel que les membres soient soutenus lorsqu'ils ont un problème au travail et que la convention collective soit respectée.

Le poste de vice-président – Administration et Finances est une bonne porte d'entrée pour avoir une vue globale de l'organisation, mais éventuellement j'aimerais m'occuper du service aux membres : écouter, analyser puis tenter de trouver des solutions qui peuvent satisfaire les deux parties représente pour moi un défi très stimulant. Les conflits sont souvent le résultat d'un manque d'information et de communication. Selon moi, il faut donner le bénéfice du doute à tout le monde, et pour ça, il faut savoir écouter, avoir de l'ouverture. Même si certaines décisions nous semblent parfois bizarres, elles peuvent être

justifiées du point de vue de celui qui l'a prise. Chacun est aux prises avec ses propres enjeux.

P : Quels sont les principaux enjeux auxquels fait face le syndicat actuellement ?

N. E. B. M. : L'environnement de la Ville s'est beaucoup détérioré. L'administration change des façons de faire en procédant par essai-erreur sans parvenir à apporter de solutions aux problèmes, ce qui démoralise les employés. Cette situation a des répercussions sur le syndicat. Il y a beaucoup de demandes de la part des membres. De plus, notre syndicat a presque triplé depuis les fusions, et nous n'avons pas encore relevé tous les défis que représente cette croissance. Nous sommes très accaparés par la gestion quotidienne. Évidemment, les négociations pour le renouvellement des conventions collectives à la Ville de Montréal et dans les villes de banlieue qui n'ont pas encore conclu d'entente mobilisent une grande partie de nos ressources.

P : Comment vois-tu ton apport au syndicat et quelles sont tes priorités ?

N. E. B. M. : Ma formation et ma carrière en informatique m'ont amené à toucher à plusieurs domaines : financier, opérationnel, juridique et réglementaire et justement je suis intéressé par la continuité des affaires pour mieux préparer la relève. Actuellement, au SPPMM, la mémoire organisationnelle repose beaucoup sur celle des individus. Il n'y a pas suffisamment d'écrits. Il faut donc documenter les processus pour assurer la continuité des affaires syndicales.

Par ailleurs, il y a beaucoup à faire sur le plan informatique : stabiliser le réseau, informatiser les processus qui sont encore manuels tels que la paie ou les agendas, mettre à niveau les processus et le registrariat pour répondre aux nouveaux besoins. Tout cela représente beaucoup de travail, mais comme je suis très persévérant dans tout ce que j'entreprends, je pense que je réussirai à atteindre mes objectifs. ■



MOURIR JEUNE ET MALADE

Le manifeste des gras trans lucides

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

POUR RÉDUIRE LE DÉFICIT DE NOTRE VILLE, LE MAIRE TREMBLAY VEUT AUGMENTER L'ÂGE D'ACCESSIBILITÉ À LA RETRAITE, ALORS QUE ROB FORD, MAIRE DE TORONTO, VEUT QUANT À LUI RÉDUIRE LE DÉFICIT DE SA MUNICIPALITÉ EN OFFRANT UN PROGRAMME DE DÉPART ANTICIPÉ AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX. NOUVELLE MANIFESTATION DES DEUX SOLITUDES? LEÇON D'ÉCONOMIE MUNICIPALE? PIRE, C'EST À UNE LEÇON D'AUTOPSIE DU FONCTIONNAIRE QU'ON NOUS CONVIE.

À sa conférence de presse du 23 juin, le maire Tremblay a expliqué à la gent journalistique qu'un des problèmes des finances municipales réside dans la longévité des fonctionnaires. Au nom du Service des finances, au nom de nos concitoyens, soyons cartésiens et responsables et examinons sérieusement comment nous pourrions mettre nos forces vives à contribution dans un « mourir plus tôt » prometteur pour l'avenir économique du Québec et du Canada, sans oublier que pour nombre d'entre nous, mourir plus tôt constitue le seul moyen connu de régler nos dettes plus rapidement. Pourquoi notre espérance de vie a-t-elle tant augmenté depuis un demi-siècle?

Nous examinons quelques raisons en vous conviant à inverser ces tendances lourdes qui inquiètent nos financiers afin

de répondre à l'angoissante question : que pourrions-nous faire pour soutenir notre administration dans sa quête éperdue de surplus actuariels?

La sécurité publique et personnelle

De nos jours, une mère consciencieuse ne permet à son ado de grimper dans une échelle antidérapante avec des bottes de travail antidérapantes que s'il met son imperméable qui respire par-dessus son casque de sécurité pour laver les vitres du premier étage. Un instant ! Souvenons-nous de nos pères qui, au temps des fêtes, prenaient une bonne rasade de gros gin à chaque arrêt chez la parenté et qui, bien pompettes, nous trimbalaien sur les routes glacées à sept dans une Chevrolet sans ceintures de sécurité. Pis, le bonhomme fumait le cigare en conduisant !

La santé publique et personnelle

Avez-vous déjà vu un omega-3 ou un antioxydant à l'état sauvage, hein ? Alors pourquoi, on devrait juste manger et boire des baies de goji marinant dans du thé vert ? Pour vivre jusqu'à 142 ans et ruiner les contribuables. En plus de démontrer notre déshonorant individualisme, nous allons passer 20 ans dans un CSSMachin à nous plaindre de ne pas avoir de visite parce qu'on a oublié celle d'hier. Tant que la recherche biomédicale n'aura pas breveté un composé de potassium contre les crampes de cerveau, disons non à cette vieillesse ruineuse. Sérieusement, c'est quand la dernière fois que la cendre de votre cigarette est tombée dans la poêle où frétillait votre bacon matinal ? Jamais, sérieux ? Ce ne sont pas des cours de préretraite, mais des cours de



préembauche (ou de prédébauche) que la Ville devrait planifier pour atteindre son objectif de réduction de vie du déficit.

Miser sur le stress créateur

Il est connu que, sur le plan professionnel, tout individu plongé dans un environnement de travail confus, foisonnant de labyrinthes et de culs-de-sac développe inéluctablement, en raison du stress, soit une thrombose, soit un anévrisme ou un cancer généralisé, c'est-à-dire autant de bénédictions en matière de réduction du versement des prestations de retraite ! Le mot d'ordre à l'administration montréalaise s'avère donc limpide : vous êtes sur la bonne voie en matière de réduction de l'espérance de vie, NE CHANGEZ RIEN À LA GESTION ACTUELLE DU PERSONNEL !

Favoriser l'étalement urbain sur la Rive-Sud

Cette approche de rééquilibrage de la santé financière de la caisse de retraite appelle l'enchaînement de plusieurs variables, mais peut conduire à des résultats spectaculaires :

- 1) Mettre en place un programme d'accession à la propriété pour les employés municipaux s'appliquant uniquement à Brossard ou aux alentours du Dix30.
- 2) Mettre au point une position publique de la Ville de Montréal résolument opposée à toute rénovation du pont Champlain.
- 3) Fermer le pont Champlain en dehors des heures de pointe.
- 4) À l'occasion des « Journées de la santé », instaurer le « Marathon hebdomadaire des employés municipaux sur le pont Champlain », dont le trajet se résume à une incessante traversée aller-retour du pont pendant trois heures. Ce foutu pont finira bien par tomber un jour, entraînant dans sa chute une solide diminution du nombre de futurs retraités !

Cette stratégie peut être avantageusement complétée par la mise en place

des « journées de réflexion en plein air des employés municipaux sur les infrastructures de transport » qui auraient lieu sous les bretelles de l'échangeur Turcot ou dans le tunnel de l'autoroute Ville-Marie, là aussi en l'absence de tous travaux d'entretien. Une occupation permanente de ces deux sites par des salariés de la Ville finira bien par se dénouer par des « départs anticipés » !

Responsabiliser chaque employé municipal dans la lutte à la corruption dans l'industrie de la construction

Nous savons tous désormais qu'il n'y aura pas d'enquête publique dans le secteur de la construction. Cela dit, il y a un beau potentiel de capital politique si l'administration municipale annonçait que chacun de ses employés a le mandat de débusquer personnellement les malversations dont il est témoin et de les dénoncer haut et fort sur la place publique. Sachant que, la plupart du temps, ce type de comportement se termine, pour le dénonciateur, dans le fond du fleuve avec des bottines en ciment, il y a là très certainement un mécanisme potentiellement efficace d'attrition de la fonction publique municipale, et conséquemment du nombre de prestataires de la caisse de retraite.

Inverser les périodes de retraite et de travail

S'il s'avère hors de tout doute que, désormais, les retraités passent davantage d'années à se pogner le beigne qu'ils n'en ont passé à bosser, il est impératif d'inverser la séquence travail-retraite. Ainsi, tout nouveau salarié embauché par la Ville commencerait dorénavant sa carrière par une oisiveté ininterrompue de 25 ans assortie d'une prestation de retraite maximale selon son échelon. Après 25 ans de farniente ou à 65 ans tapant, selon la première échéance atteinte, le fonctionnaire s'amène pour la première fois au boulot et s'y pointe jusqu'à sa belle mort. Dans

le contexte où les personnes âgées se sentent souvent inutiles et confinées à une voie de garage, cette inversion de la période d'insertion en emploi aurait l'avantage de revamper leur estime de soi. Il faudra cependant planifier l'adaptation des postes de travail aux besoins d'une main-d'œuvre à très forte perte d'autonomie – espace pour la « pôle » à soluté près de l'ordinateur, distributrices de manger mou, de couches et de médicaments, etc.

Diversifier les partenariats au bénéfice de la « santé » des employés

Depuis quelques années, la Ville de Montréal négocie des rabais avec des centres de conditionnement physique pour inciter ses employés à être actifs. Cette avenue ne peut qu'allonger le nombre d'années de prestations de retraite, on se demande des fois à quoi ils pensent au Capital humain ! Il serait bien sûr mal venu d'interrompre cet « élan santé » de notre employeur, mais il est possible d'en atténuer les effets salvateurs en obtenant de juteux escomptes avec PFK, Burger King et les producteurs de bacon du Québec ! L'ampleur du rabais devrait même être personnalisée et proportionnelle à la longévité présumée de chaque fonctionnaire bénéficiaire. On pourrait même établir que le nombre d'années de cotisation à la caisse de retraite sera désormais inversement proportionnel au taux de cholestérol.

Enfin, le véritable sauvetage des finances de la Ville ne proviendra pas de quelques bricolages des caisses de retraite ou de la réduction de l'espérance de vie de valeureux ex-fonctionnaires municipaux. À l'aube d'une nouvelle crise financière mondiale, il est temps pour la Ville de diversifier ses sources de revenus et d'émettre, juste avant la prochaine tourmente boursière, des « papiers commerciaux adossés à des inactifs ». Ça, c'est du solide, et ce nouveau produit financier devrait facilement trouver preneurs, car des inactifs, nous en serons bientôt... et pour longtemps !



CAROLE PAQUIN,
CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

À l'agenda

Nos régimes de retraite étant maintenant harmonisés, tous les professionnels sont conviés à l'assemblée annuelle de la caisse de retraite des professionnels de la Ville de Montréal qui se tient le 27 septembre à 17 h 30, au centre Saint-Pierre, 1212, rue Panet. Comme d'habitude ce sera l'occasion de faire le point sur les derniers développements de la caisse et de nommer vos représentants votants et non votants.

Par ailleurs, les professionnels concernés sont également invités à l'assemblée de leur ancienne caisse de retraite pour le service passé. Celle des professionnels de l'ex-CUM aura lieu le 19 septembre à 17 h, au centre Saint-Pierre, et celle des fonctionnaires de la Ville de Montréal, le 21 septembre à 17 h 30, au même endroit.

Merci à Francyne Lord du CMDP

Du côté syndical, ce sont maintenant Azad Temisjian, Christine Racine et Nour Eddine Ben Marzouk qui siègent au comité mixte de développement professionnel. Merci à Francyne Lord pour sa participation à ce comité pendant de nombreuses années.

Trois conventions collectives signées dans les villes de banlieue

Cet été, nous avons signé deux nouvelles conventions collectives à Westmount et à Côte-Saint-Luc. Par ailleurs, les négociations se sont poursuivies en présence d'une conciliatrice à Beaconsfield et à Pointe-Claire. Une rencontre est prévue au début de l'automne à Dorval. Les conventions collectives des professionnels de Ville de Mont-Royal, de Westmount et de Côte-Saint-Luc seront sur note site Internet cet automne.

Erratum

Une erreur s'est glissée en page 7 de notre numéro de Profil de juin. Le bas de vignette aurait dû se lire comme il suit. De gauche à droite : André St-Pierre, porte-parole syndical, Gisèle Jolin, présidente du SPPMM, Philippe Roy, maire de Ville de Mont-Royal (et non de Dorval), et Gordon D. Black, directeur des Ressources humaines. Veuillez nous en excuser. ■



Syndicat des professionnelles
et professionnels municipaux
de Montréal

Rédactrice en chef
Carole Paquin

Collaborateurs
Jacques Boivin
Louis-Alain Ferron
Geneviève Gougeon
Gisèle Jolin

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**
Nour Eddine Ben Marzouk

Vice-président – Sections
Louis-Alain Ferron

Vice-président – Sections
André St-Pierre

Vice-présidente – Sections
Chantal Gagnon

Conseillers en relations de travail
Diane Bérubé
Geneviève Gougeon
Pierre Riopel

Secrétaire administrative
Martine Lagacé