



GISÈLE JOLIN, PRÉSIDENTE

LES NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUELEMENT DE NOTRE CONVENTION COLLECTIVE N'AVANCENT PAS. NOTRE DERNIÈRE RENCONTRE AVEC L'EMPLOYEUR A EU LIEU CET ÉTÉ. DEPUIS, PAS GRAND-CHOSE, SINON QUELQUES ÉCHANGES TÉLÉPHONIQUES OU DES COURRIELS. BREF, TRÈS PEU D'OUVERTURE DE LA PART DE L'EMPLOYEUR ET PAS MAL DE DÉCEPTION DE NOTRE CÔTÉ.

C'est pourtant la Ville qui a demandé que les discussions portent exclusivement sur la dotation qu'elle veut centraliser. Nous étions ouverts à cette proposition, à condition que le processus soit amélioré, car il suscite beaucoup d'insatisfaction.

Malheureusement, la proposition de la Ville est sans consistance. La réflexion semble bâclée, surtout en ce qui concerne la dotation des postes professionnels. Rien n'a bougé par rapport aux aspects qui nous préoccupent, soit la rigueur et l'impartialité de l'évaluation de la compétence ainsi que l'introduction de critères minimaux dans la dotation des postes temporaires.

À certains égards, le processus de dotation proposé par la Ville représente même un recul. Actuellement, lorsqu'un poste est ouvert, tous les candidats qui réussissent la première étape du concours sont reçus en entrevue. Avec le nouveau processus, on établirait des listes de qualification par fonction en continu, et le gestionnaire sélectionnerait les candidats qu'il souhaite rencontrer. Il est compréhensible qu'on ne veuille pas rencontrer tous les candidats s'ils sont très nombreux, mais il faudrait au moins établir des critères de sélection objectifs, connus de tous.

On veut également faire disparaître le système de notation. Dès lors, l'évaluation de la compétence ne pourra être précise, et comme chez les professionnels la compétence doit primer sur l'ancienneté, on se demande sur quelles bases les candidats seront choisis.

Selon nous, le processus que propose la Ville n'est pas approprié pour mesurer la compétence des professionnels généraux. Ce sont apparemment les diplômes et la période d'essai qui feront office d'évaluation de la compétence, ce qui soulève d'inquiétantes questions. Celui qui obtiendra le poste sera-t-il le plus compétent ou le plus complaisant ?

De son côté, la Ville estime que la centralisation de la dotation constitue une amélioration. Elle anticipe une diminution des coûts – ce qui reste à prouver –, et il est vrai que le processus uniformisé évitera aux candidats d'avoir à passer plusieurs examens pour une même fonction. Mais la réussite d'un examen est parfaitement inutile si le candidat n'est pas reçu en entrevue, surtout avec un système de qualification auquel on ajoute sans cesse de nouveaux candidats.

En conclusion, la proposition sur la table est loin d'être satisfaisante, mais le SPPMM tentera quand même un dernier rapprochement. Si ça ne débloque pas, nous procéderons de la manière habituelle : nous consulterons nos membres pour établir les priorités de négociation et nous reprendrons les discussions sur l'ensemble de la convention.

Le cas échéant, la Ville ira probablement de l'avant avec la centralisation de la dotation, mais elle devra le faire en respectant notre convention collective. Celle-ci n'est pas parfaite, mais elle est supérieure à la proposition de la Ville. Avec la vigilance et le soutien de nos membres, nous verrons à la faire respecter ■

2-3 PAROLE AUX MEMBRES /

Conciliation vie personnelle et travail à la Ville – Mieux que dans le privé, mais il y a place à l'amélioration

4-5-6-7 DOSSIER / Concilier vie personnelle et travail : toujours un défi malgré les progrès

8-9 EN ACTION /

Des actions concertées avec les membres du Conseil québécois des syndicats professionnels seraient avantageuses

10-11 ZUMEURS /

Zumeursleaks révèle les dessous de la Commission Charbonneau!

12 INFOS EXPRESS



Conciliation vie personnelle et travail à la Ville

Mieux que dans le privé, mais il y a place à l'amélioration

DÉBAT ANIMÉ PAR **DIANE BÉRUBÉ**, CONSEILLÈRE EN RELATIONS DE TRAVAIL
PROPOS RECUEILLIS PAR **CAROLE PAQUIN**, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

LES ÉTUDES LE DÉMONTRENT, LES GENS ONT DE PLUS EN PLUS DE DIFFICULTÉ À ASSUMER À LA FOIS LEURS RESPONSABILITÉS PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES. *PROFIL* A RENCONTRÉ QUELQUES MEMBRES POUR SAVOIR COMMENT ILS VIVENT CETTE PROBLÉMATIQUE. À LA VILLE COMME DANS LA PLUPART DES ORGANISATIONS, FAMILLE RIME SOUVENT AVEC ESSOUFFLEMENT, ET ON SOUHAITE PLUS DE SOUPLESSE DE LA PART DE L'EMPLOYEUR.



Comment ça se passe pour vous ?

« La conciliation vie personnelle-travail est souvent difficile et rime avec beaucoup trop de compromis selon mes valeurs. »

« J'ai quand même réussi à faire ma maîtrise et un autre diplôme tout en faisant carrière à la Ville et j'ai toujours eu beaucoup d'activités extra-Ville. »

« Il y a une foule d'éléments qui rendent la conciliation difficile, mais qui ne sont pas du ressort de la Ville en tant qu'employeur. Nous vivons en banlieue, et la garderie de notre enfant est assez éloignée de la maison, ce qui allonge notre temps de déplacement. »

« Nos besoins familiaux ne sont pas vraiment reconnus, ils sont perçus comme un frein à notre travail. »

« Je suis père de deux jeunes de 6 et 11 ans. Avec les nombreux congés scolaires, il n'est pas toujours facile de s'organiser. En ce qui me concerne, l'horaire 1820 me permet de gérer assez facilement mes présences et mes

absences. De plus, comme j'ai accès à une clé RSA, il m'est facile de travailler à la maison lorsque c'est nécessaire. Enfin, la latitude manifestée par mon gestionnaire fait que je ne ressens pas de pression lorsque je dois m'absenter. Cependant, mon poste fait que je dois travailler régulièrement le soir. C'est davantage cette réalité qui est difficile à concilier avec le reste de ma vie. »

« On accorde beaucoup plus de souplesse aux hommes qu'aux femmes lorsqu'il s'agit de raisons familiales. »

« Dans les entreprises privées, c'est horrible, je ne sais pas comment ils font. À la Ville, nous sommes assez chanceux. Nous pouvons prendre une journée de congé si notre enfant est malade, nous avons un large éventail pour gérer les imprévus, mais nous devons aussi gérer la pression. »

« Les professionnels s'imposent beaucoup de pression eux-mêmes. Nous adorons notre travail et nous voulons livrer la marchandise. »

La maternité, un problème ?

« Les enfants semblent être la principale source de difficulté. »

« Il y a beaucoup de problèmes liés aux enfants : il faut aller les chercher à l'école, s'occuper d'eux s'ils sont malades, etc. »

« Pour les jeunes, c'est encore plus difficile parce qu'ils ont moins de congés. »

« Il n'y a pas que les enfants. J'ai une collègue qui doit accompagner son mari malade à ses rendez-vous médicaux. »

« Aucune mesure n'est prévue pour les aidants naturels. Il y a sûrement plusieurs avenues à explorer convenant à toutes les parties concernées. »

« Les enfants ne posent pas de problème en théorie, mais dans les faits, c'est différent. Durant mon congé de maternité, je n'arrêtais pas de recevoir des courriels me demandant quand j'allais rentrer au travail. Je trouvais ça pénible. »

« Je suis actuellement enceinte, et mon gestionnaire a une approche très ouverte par rapport à mon congé de

maternité. Je n'ai aucune pression. Au Capital humain, on m'a expliqué ce à quoi j'avais droit, mais je suis bien contente d'assister à cette rencontre pour voir comment cela s'est passé pour les autres. »

« Moi, je suis tombée enceinte alors que je n'avais pas ma permanence et j'ai été réembauchée. »

« Ça dépend des endroits. J'ai entendu parler d'une occasionnelle qui a reçu un avis de fin de contrat lorsqu'elle a annoncé qu'elle était enceinte. »

« Peut-être qu'il n'y avait plus de travail. L'employeur n'est pas obligé de garder une employée enceinte lorsqu'il n'y a plus de travail. »

Ça dépend du gestionnaire

« J'ai parfois l'impression qu'on doit être disponible jour et nuit. C'est vrai qu'il faut faire la distinction entre les politiques de la Ville et la façon dont les gestionnaires les interprètent et les appliquent. »

« Les politiques de conciliation ne suffisent pas, elles doivent être intégrées par les gestionnaires. »

« Elles doivent être entérinées en haut lieu et redescendre dans les unités. »

« Les gestionnaires font des efforts lorsque nous avons un problème particulier, mais il ne faut pas que ça dure trop longtemps. »

« Mon gestionnaire m'a donné des conseils tout à fait inappropriés sur la façon dont je pourrais gérer ma vie personnelle sans entraver mon travail. »

« Mon patron adore placer ses réunions à 7 h 30 ou à 17 h, mais lorsqu'on a des enfants, c'est impossible. »

« Ce n'est pas parce que tu pars à 16 h 30 que ton travail n'est pas fait. »

« Apparemment certains employeurs préfèrent embaucher des femmes qui ont des enfants parce qu'elles sont plus stables. Comme elles doivent quitter le bureau à heure fixe, elles sont vraiment efficaces durant les sept heures où elles sont au bureau. »

Le 1820, une mesure de conciliation ?

« On nous dit que la mesure de conciliation, c'est le 1820. »

« L'horaire 1820 peut faciliter les choses, mais pas toujours. Cela dépend de l'utilisation qu'on en fait. »

« C'est souvent selon les besoins du gestionnaire. »

« La façon dont les gestionnaires appliquent le 1820 ne correspond pas vraiment à la définition qu'en fait la convention collective. Malgré la flexibilité qui lui est soi-disant attachée, nous devons nous battre pour gérer notre temps. »

« Ce n'est pas une mesure de conciliation. C'est plutôt une mesure pour nous faire travailler tard sans payer les heures supplémentaires. »

« Les ex-villes de banlieue n'y comprennent rien, on nous demande d'être présent 35 heures/semaine aux heures normales. Par contre, à certains endroits, on peut choisir le moment où on récupérera notre temps, si on travaille le soir. »

Les mesures à privilégier

« Je trouve bizarre que la Ville ne soit pas plus ouverte au travail à temps partiel. »

« Cela faciliterait le transfert des connaissances pour les personnes proches de la retraite. »

« C'est une avenue à explorer tout comme le télétravail et la retraite progressive. »

« On est censé avoir droit au retour progressif après un congé de maternité, mais on essaie de nous en dissuader. »

« Le télétravail n'est pas reconnu non plus, il est même refusé. »

« Chez nous aussi, il est rarement accepté. On a tellement peur des abus. »

« La Ville est très en retard par rapport à ce qui se fait ailleurs. »

« Le télétravail est pourtant avantageux. Tu peux travailler durant les heures consacrées au transport. »

« En 2001, on allait vers des projets de télétravail, mais la Ville les a abandonnés. Certains professionnels en font

occasionnellement, parfois le travail est reconnu, parfois il ne l'est pas. Comme les gestionnaires n'ont pas d'objectifs de résultats, ils sont incapables de gérer des personnes qu'ils ne voient pas *de visu*. Certaines unités sont plus ouvertes que d'autres, mais elles sont rares. »

« Le gestionnaire devrait pouvoir évaluer le travail des professionnels à distance. »

« Ceux qui sont compétents le peuvent. »

« Pour eux, il est plus difficile de coordonner le travail des professionnels que celui des cols blancs parce qu'ils manquent d'outils. Les cols blancs rentrent au travail à 8 h 30 tandis que les professionnels travaillent à toute heure. »

« C'est la loi du *présentéisme* parce que les gestionnaires ne savent jamais quand ils recevront une commande. Il y a toujours un feu à éteindre. »

« Il est possible de changer cette façon de faire puisque, dans certaines unités, on réussit à faire le partage entre ce qui est réellement urgent et ce qui ne l'est pas. »

« Ce sont souvent de fausses urgences. J'ai été malade la semaine passée et quand j'ai appelé pour dire que je ne pouvais pas rentrer, mon gestionnaire m'a dit que c'était difficile parce qu'il y avait une urgence. Après discussion, il m'a finalement dit que ce n'était pas si urgent. »

Tableur sur les aspects gagnant-gagnant

« Les mesures de conciliation apportent plusieurs bénéfices tant à l'employeur qu'aux employés. Un employé qui a de la compréhension par rapport à des difficultés de conciliation sera très reconnaissant et donc plus productif. »

« Les gestionnaires doivent être formés et sensibilisés à une approche gagnant-gagnant. »

« Il faut leur démontrer qu'ils ont tout à gagner. »

« La Ville va changer sous la pression des plus jeunes. » ■



CONCILIER VIE PERSONNELLE ET TRAVAIL



toujours un défi malgré les progrès

CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

MALGRÉ DE RÉELLES AVANCÉES, LA CONCILIATION VIE PERSONNELLE-TRAVAIL DEMEURE UN DÉFI POUR LA PLUPART DES PERSONNES QUI OCCUPENT UN EMPLOI. LES PARENTS PARVIENNENT DIFFICILEMENT À REMPLIR LEURS OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES, MAIS ILS N'Y A PAS QU'EUX. DE PLUS EN PLUS, LES SALARIÉS SOUHAITENT ORGANISER DIFFÉREMMENT LEUR TEMPS DE TRAVAIL. CETTE ASPIRATION EST-ELLE RÉALISTE ? ET QUELLES SONT LES PRINCIPALES MESURES À METTRE EN PLACE ? C'EST SUR DE TELLES QUESTIONS QUE DIANE-GABRIELLE TREMBLAY, PROFESSEURE ET CHERCHEURE À LA TÉLUQ, S'EST PENCHÉE À L'UNE DE NOS CONFÉRENCES-MIDI.

Il y a quelques décennies, le défi des femmes était d'entrer sur le marché du travail. Cet objectif a été largement atteint, mais tout n'est pas gagné. Encore aujourd'hui, elles ajustent individuellement leurs horaires de travail et mettent leur carrière en veilleuse davantage que les hommes pour des motifs familiaux.

De leur côté, les pères ont encore de la difficulté à faire reconnaître leurs demandes et leur droit d'être présents dans la famille tandis que les personnes vieillissantes trouvent peu d'échos à leurs demandes de réduction d'heures de travail.

Bref, les employés sont de plus en plus nombreux à réclamer une vie personnelle en dehors du travail. On parle souvent de conciliation famille-travail, mais on pourrait aussi bien dire conciliation vie personnelle-travail.

Multi-facettes d'une même difficulté

Dans les organisations, les mesures formelles sont encore peu nombreuses, si bien que les employés souhaitent la mise en place de mesures diversifiées qui évoluent au fil du temps et de leurs besoins. Effectivement, les réalités peuvent être très différentes.

Toutefois, la principale difficulté demeure la conciliation famille-travail. L'âge des enfants a un impact important. Comme il est plus exigeant de s'occuper de jeunes enfants, les parents ont moins de difficulté à mesure que leurs enfants vieillissent, sauf si l'un d'eux est handicapé ou présente des difficultés d'apprentissage, etc.

Par ailleurs, le nombre d'enfants a une incidence sur le fait que les femmes occupent un emploi et qu'elles travaillent à temps plein. Leur taux de participation au marché du travail diminue lorsqu'elles ont trois enfants et plus. Très souvent, ces femmes restent à la maison lorsque les enfants sont jeunes et reviennent sur le marché du travail plus tard.

Les changements survenus dans les structures familiales, tels que la garde partagée des enfants, les enfants qui restent à la maison plus longtemps ou les parents âgés dont on doit s'occuper, ont un aussi un impact sur la conciliation.

Des études canadiennes ont bien documenté le stress lié à la pression du temps. Le groupe des 25-44 ans qui travaillent à plein temps est particulièrement touché par la problématique de la conciliation. Les enfants ne sont pas le seul élément à engendrer du stress par rapport au travail, mais ils ont un impact évident. Une proportion de 55 % des femmes qui ont un enfant de moins de 12 ans affirme manquer de temps et avoir des difficultés à concilier travail et famille, alors que, chez celles qui n'ont pas d'enfants de moins de 12 ans, la proportion est de 45 %. Les hommes éprouvent des difficultés similaires, mais dans une plus faible proportion, soit respectivement 42 % et 45 %.

De façon générale, les gens affirment avoir moins de temps et plus de stress. Il n'est pas toujours facile de déterminer si ce stress est dû à des problématiques personnelles, familiales ou

liées au travail. Parfois les gens parviennent à tout concilier, mais lorsque survient une difficulté supplémentaire, par exemple un parent âgé qui tombe malade, tout bascule.

Variables qui ont une incidence sur la conciliation

- **La participation du conjoint aux tâches domestiques.**
- **Le soutien du supérieur hiérarchique :** en plus de mettre en place des politiques et des programmes de conciliation, les supérieurs doivent être formés et ouverts.
- **L'âge moyen des enfants :** les employés n'ont pas les mêmes besoins au même moment.
- **La scolarité :** les personnes qui détiennent un diplôme universitaire ont plus de difficulté parce qu'ils occupent généralement des postes comportant plus de responsabilités.

Parfois les gens parviennent à tout concilier, mais lorsque survient une difficulté supplémentaire, tout bascule.



- **La durée hebdomadaire du travail :** le groupe des 36-45 ans semble avoir le plus de difficulté, mais les employés dans la cinquantaine commencent à être touchés, surtout ceux qui ont encore de jeunes enfants ou dont les parents âgés ou même le conjoint sont malades.
- De plus, les situations se vivent différemment selon les groupes d'employés. Chez les professionnels, la variable la plus importante est la durée hebdomadaire du travail. Les autres éléments sont les mêmes, mais dans un ordre différent. Le soutien du supérieur hiérarchique semble moins important sans doute parce que les professionnels ont plus de facilité à négocier des aménagements. Le soutien concret du conjoint vient en dernier lieu. Lorsque les deux conjoints sont des professionnels, il y a souvent plus de collaboration. Par contre, dans un couple où l'homme est cadre et la femme secrétaire, les situations sont moins égalitaires.

Des coûts pour les organisations

Une enquête, menée par le *Conference Board* du Canada, auprès de gestionnaires de ressources humaines, a mis en lumière les coûts engendrés par les difficultés de conciliation : retards,



absentéisme, baisse de productivité, sans compter les difficultés de recrutement et de rétention.

Par ailleurs, davantage de femmes, mais des hommes également, refusent une promotion, une mutation ou des responsabilités supplémentaires en raison de leurs responsabilités familiales. Plusieurs employés ont même songé à quitter leur emploi pour ces motifs. Cette situation se produit moins dans la fonction publique et dans les municipalités généralement considérées comme de meilleurs employeurs.

En raison du déclin démographique et de la pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs, ces difficultés prennent de l'importance, et les employeurs se voient dans l'obligation d'en tenir compte.

Des entreprises ont commencé à mettre en place des mesures pour attirer et retenir la main-d'œuvre, notamment les jeunes et les employés les plus compétents. Et effectivement, elles ont pu constater une amélioration de la loyauté de leurs employés. Certains refuseront même des emplois mieux rémunérés ailleurs parce que les conditions d'emploi sont meilleures chez leur employeur. Cela se voit surtout dans les PME qui ne peuvent concurrencer les salaires des grandes entreprises, mais arrivent à compenser par des mesures de conciliation.

Les professionnels ont plus de flexibilité dans leur horaire, mais la durée de leur semaine de travail présente une difficulté majeure.

Des mesures diversifiées

Des enquêtes ont été réalisées sur les mesures de conciliation offertes dans les milieux de travail. Sur une dizaine de mesures, quatre sont liées au temps de travail, soit les horaires flexibles, l'horaire sur mesure, la réduction du temps de travail volontaire et les horaires comprimés. Ces mesures se retrouvent dans 20 % à 25 % des organisations. Certaines sont plus fréquentes que d'autres.

Les congés personnels pouvant être pris pour des motifs familiaux constituent la mesure la plus fréquente. Vient ensuite le supplément de salaire ou de congé à la naissance ou à l'adoption. Les horaires variables, la semaine de quatre jours et le télétravail sont aussi des mesures en demande et qui progressent sans cesse.



D'autres mesures, tel le cheminement de carrière adapté, sont peu fréquentes, mais souhaitées par un certain nombre de personnes. Cette mesure existe davantage dans des entreprises en pénurie de main-d'œuvre. Celles-ci accordent et développent des équivalences pour faciliter la promotion sans faire de compromis sur les critères d'embauche et la compétence.

Le service d'information et de références offrant du dépannage est une autre mesure intéressante, particulièrement lorsque surviennent des situations imprévues. Lorsqu'un parent est malade, il est rassurant d'avoir accès à des références de gardiennage documentées. Des organismes du secteur de l'économie sociale déterminent et valident les services offerts dans différentes régions.

Et finalement, les services de garde adaptés aux horaires de travail à l'intérieur des lieux de travail. Cette mesure est principalement souhaitée par les personnes qui ont des horaires variables.

Répondre à divers besoins

Les professionnels accordent beaucoup d'importance à la conciliation vie personnelle-travail. Souvent, ils ont plus de flexibilité dans leur horaire, mais la durée de leur semaine de travail présente une difficulté majeure.

Par ailleurs, les mesures de conciliation ne doivent pas s'adresser uniquement aux plus jeunes qui ont des enfants. Plusieurs souhaitent des mesures pour les employés vieillissants qui ont d'autres besoins. D'un point de vue de gestion des ressources humaines et d'équité, les formules de conciliation doivent répondre à divers besoins. Les horaires flexibles, la semaine comprimée, le télétravail et autres répondent à des besoins semblables, même si les motifs sont différents.

Les travailleurs vieillissants veulent de plus en plus ce type d'aménagement. Toutefois, ils éprouvent une certaine difficulté à faire valoir leurs demandes. Socialement, on accepte moins d'offrir des aménagements aux employés plus âgés et plus fatigués qu'aux jeunes parents. Pourtant, c'est ce qui les incitera à rester un peu plus longtemps sur le marché du travail.

Les congés parentaux sont généralement considérés comme légitimes, même si, dans certains cas, on nous dit encore qu'ils ont un effet négatif sur la carrière.

CARRIÈRE FAMILLE ARGENT

Enfin, les jeunes veulent souvent allonger leur semaine de travail alors que les personnes vieillissantes veulent la réduire un peu, ce qui indique que des arrangements pourraient être mis au point.

Les modèles internationaux

Dans certains pays avancés, notamment aux États-Unis, au Canada anglais et dans quelques pays du sud de l'Europe, l'État intervient peu ou pas en matière de conciliation famille-travail. Toutefois, en Italie, en Espagne et au Portugal, la situation commence à changer sous les pressions de la Communauté européenne. Comme ces pays n'ont pas créé de services de garde et offrent des congés parentaux insuffisants, ils subissent une dénatalité importante.

À certains endroits en Europe de l'Est, on a adopté un modèle d'alternance. Les femmes sont encouragées, sous forme d'allocation, à rester à la maison ou à travailler à temps partiel lorsque leurs enfants sont jeunes. Le problème, c'est que ces femmes ont de la difficulté à réintégrer le marché du travail lorsqu'elles ont passé de trois à cinq ans à la maison.

Enfin, le modèle de conciliation que l'on trouve en Allemagne, aux Pays-Bas ou dans les pays scandinaves tend à devenir la norme partout en Europe. À la différence du Canada anglais et des États-Unis, le Québec a aussi adopté ce modèle qui consiste à concevoir des mesures publiques permettant aux femmes et aux hommes de juxtaposer emploi et famille, sans sacrifier l'un ou l'autre.

Le Québec a connu des avancées majeures, et il faut en prendre conscience. Les centres de la petite enfance et le nouveau congé parental sont des mesures centrales. D'autres mesures telles que le programme d'équité salariale contribuent à l'accès des femmes au marché du travail dans des conditions acceptables. Le congé parental, qui est très flexible, contribue à la participation des pères.

Le Québec fait donc figure d'exception en Amérique du Nord, et l'impact positif du modèle de conciliation se vérifie quand on se compare. Normalement, dans les zones en croissance économique, la présence des femmes sur le marché du travail est plus élevée. Or, en Alberta, qui connaît une forte croissance économique depuis plusieurs années, l'activité des

femmes sur le marché du travail n'a jamais atteint celle du Québec. Pourquoi ? Parce qu'il n'y a pas de gestion publique des services de garde. Ceux-ci coûtent une fortune et ne sont pas toujours de qualité. Donc bref, du côté de l'Alberta, boom économique extraordinaire, mais pour l'intégration des femmes en emploi, c'est catastrophique.

L'émergence des politiques familiales municipales est un autre élément intéressant au Québec. Ces politiques ont vu le jour en 2004, soutenues par le gouvernement du Québec. Plusieurs municipalités, grandes et petites, ont tenu des forums pour évaluer quelle pouvait être leur participation. Dans quelques villes, on a commencé à mettre sur pied des bureaux des temps. On tente d'articuler le transport avec les horaires des écoles, des services de garde, des loisirs ou des activités sportives pour faciliter la tâche des parents. Le Québec est donc clairement en avance sur le Canada anglais et les États-Unis et se rapproche plus de ce qui se fait dans les pays européens. ■



CONCOURS DÉCO folies

FAITES VITE !
Vous avez jusqu'au
31 décembre 2011

UN GRAND PRIX DE 30 000\$

QUATRE PRIX DE 5 000\$

Rénovez ou décorez... réalisez vos rêves!

Demandez une soumission d'assurance auto, habitation ou entreprise pour courir la chance de gagner!


Voilà un autre privilège du partenariat entre le **Syndicat des professionnel(le)s municipaux de Montréal** et **La Personnelle**.

1 888 GROUPES
(1 888 476-8737)
lapersonnelle.com/professionnels

 **SPPMM**
Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal

 **laPersonnelle**
Assurance de groupe auto et habitation

Aucun achat requis. Une participation par personne par catégorie d'assurance.
Le concours se termine le 31 décembre 2011.
Encore 2 tirages de 5 000 \$ les 14 octobre 2011 et 17 janvier 2012. Tirage du grand prix le 17 janvier 2012.
® Marque déposée de La Personnelle, compagnie d'assurances.



DES ACTIONS CONCERTÉES

avec les membres du Conseil québécois des syndicats professionnels seraient avantageuses

CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

CONNAISSEZ-VOUS LE CONSEIL QUÉBÉCOIS DES SYNDICATS PROFESSIONNELS (CQSP)¹? DEPUIS LES TOUT PREMIERS DÉBUTS – IL EN EST MÊME L'UN DES MEMBRES FONDATEURS –, LE SPPMM PARTICIPE ACTIVEMENT AUX RÉUNIONS ET AUX ACTIVITÉS DE CET ORGANISME QUI GROUPE UNE DIZAINE DE SYNDICATS DE PROFESSIONNELS INDÉPENDANTS DES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC QUÉBÉCOIS. ACTUELLEMENT, LE CQSP EST PRINCIPALEMENT UN LIEU D'ÉCHANGES ET D'INFORMATION, MAIS IL POURRAIT ÊTRE INTÉRESSANT DE MENER DES ACTIONS CONCERTÉES SUR DES ENJEUX COMMUNS.

Déjà, les échanges entre les syndicats membres du CQSP sont extrêmement enrichissants et formateurs. Apprendre de l'expérience des autres donne de la vision et de la perspective d'autant plus que les syndicats de professionnels des secteurs public et parapublic vivent des réalités très semblables.

Parmi les dossiers abordés, il y a évidemment les négociations et l'application des conventions collectives, mais aussi le règlement des litiges, la valorisation de l'expertise professionnelle, la relève syndicale, l'avenir des régimes de retraite ou la sous-traitance et l'érosion de l'expertise interne, pour ne nommer que ceux-là.



À titre d'exemple, la sous-traitance et l'érosion de l'expertise interne sont des dossiers qu'on pourrait traiter de concert avec d'autres syndicats puisqu'ils touchent la plupart des organisations des secteurs public et parapublic.

Sur ce point, la situation des professionnels du gouvernement du Québec ressemble énormément à celle que nous vivons à la Ville de Montréal. Ceux-ci constatent un nombre toujours plus élevé de contrats donnés à l'externe. Ils demandent de faire prévaloir l'expertise interne pourvu qu'elle soit disponible en temps utile et qu'elle ne soit pas plus coûteuse que celle du privé.

De plus, tout comme le SPPMM, le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) a obtenu la création d'un comité mixte intersyndical sur la sous-traitance et autres questions relatives à la gestion de l'effectif. Ces comités, inscrits à la convention collective, peuvent certes avoir un rôle constructif, si les parties veulent réellement collaborer, mais ils ne sont pas suffisants. Il faut aussi informer le grand public des conséquences néfastes pour le secteur public d'être à la remorque du privé et de la nécessité de reconstruire l'expertise interne.

Bref, la sous-traitance et l'érosion de l'expertise interne sont des dossiers qu'il serait avantageux de travailler avec d'autres syndicats.

Éléments d'histoire

Au cours des négociations de 1986-1987 dans le secteur public, quelques syndicats de professionnels indépendants ont décidé de fonder le Conseil québécois des professionnels et cadres (CQPC). La nécessité de se regrouper s'est manifestée lorsqu'ils ont constaté la détérioration continue des conditions de travail des professionnels salariés, la force croissante des employeurs, l'absence d'un réseau efficace de communication chez les syndicats de professionnels et la faible syndicalisation des professionnels du secteur privé.

La structure de l'organisme est simple, égalitaire, non contraignante et peu coûteuse. Le conseil d'administration est formé d'un représentant de chaque association et syndicat qui est membre. Les responsables de l'administration du Conseil sont choisis parmi ces derniers par le conseil d'administration. Les membres se réunissent de quatre à six fois par année.

En 2008, dans le contexte d'une révision des statuts et règlements, le nom de l'organisme a été modifié pour Conseil québécois des syndicats professionnels.

À titre d'exemple, la sous-traitance et l'érosion de l'expertise interne sont des dossiers qu'on pourrait traiter de concert avec d'autres syndicats.

Syndicats membres du CQSP

- Alliance du personnel professionnel et administratif de Ville de Laval
- Alliance des professionnels et professionnelles de la Ville de Québec
- Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval
- Association des professionnels et des superviseurs de Radio-Canada
- Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
- Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec
- Syndicat professionnel des scientifiques de l'IREQ
- Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal
- Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal ■

afpm
Association des professionnels et cadres du secteur public

Devenez membre

info: www.ville.montreal.qc.ca/afpm

50 ans
1961-2011

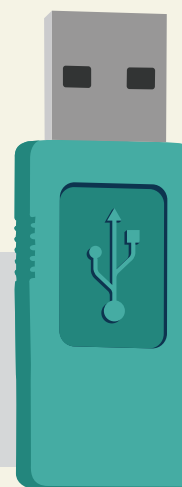
*La compétence se partage aussi
dans le plaisir.*



Zumeursleaks révèle les dessous de la Commission Charbonneau!

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

INCROYABLE MAIS VRAI, NOTRE PREMIER MINISTRE, JEAN CHAREST A FINALEMENT DÉCIDÉ DE TRANSFORMER SA « PATENTE À GOSSE... AVEC PAS DE COUILLES » EN VÉRITABLE COMMISSION D'ENQUÊTE PUBLIQUE SUR L'OCTROI ET LA GESTION DES CONTRATS PUBLICS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION.



Avouons quand même que ce n'est pas la première fois que notre premier ministre avance par en arrière pour en arriver là où il aurait dû se trouver... , il y a deux ans. Cette fois-ci, c'est la juge France Charbonneau qui lui aurait fait entendre raison.

Zumeursleaks est parvenu à mettre sa main virtuelle sur une clé USB contenant l'enregistrement de la toute première conversation entre la juge Charbonneau et le premier ministre Charest. Nous ne pouvons évidemment vous dévoiler notre source de peur de terminer nos jours dans un cône orange sous une bretelle d'autoroute, mais nous sommes fiers d'en partager quelques extraits avec nos fidèles lecteurs.

– **Bonjour monsieur le premier Ministre.**

– Bonjour M^e Charbonneau. C'est donc vous que le juge en chef a désignée pour nous écrire un petit rapport.

– **Je serais honorée de présider cette commission d'enquête publique sur la corruption. Il s'agit d'un enjeu important pour toute la population du Québec, et je vous avoue qu'après avoir consacré plusieurs années à une lutte acharnée contre les gangs de motards dont les Hells, l'idée d'en découdre dorénavant avec la mafia italienne et les entrepreneurs véreux titille ma fibre de la justice.**

– Heu...oui...je comprends, je comprends. Telle que je la conçois, cette petite commission viendrait en

quelque sorte éclaircir et éclairer le rapport Duchesneau qui a fait l'objet d'une vilaine fuite. Ce curieux rapport regroupe des rumeurs, des oui-dire, des ragots sans fondement et il faudrait y effectuer un certain ménage, y mettre de l'ordre et ne conserver que les rares points valables qui peuvent s'appuyer sur des preuves en vue de dissiper le cynisme ambiant et, disons, d'atténuer jusqu'au silence cette folle rumeur de possibles liens entre les pratiques prétendument douteuses de certains acteurs de la construction et des partis politiques.

– **Monsieur Charest, je vous rappelle que je fais partie de la magistrature, pas du monde journalistique.**



Une heure plus tard

– Je sais, je sais mais ma commission, pardon, votre commission n’offrira pas l’immunité aux témoins et n’aura pas de pouvoir de contrainte...

– **QUOI? On « s’obstinera » pas longtemps pour savoir c’est la commission de qui, ce que vous me décrivez n’est même pas une commission d’enquête, c’est une audience publique aphone, un défilé de mimes de Milo!**

– On ne tergiversera pas sur le choix des mots, quand même. En fait, il y a tellement de gens qui n’ont rien à dire là-dessus que j’ai pris la liberté, pour faciliter votre travail, de dresser une petite liste de personnes qui seraient vraiment à même de dissiper tout malentendu sur le pleine santé de l’industrie de la construction.

– **J’ose espérer que Tony Accurso sera parmi les premiers cités à comparaître tout de même!**

– Je ne vois pas ce qu’un pilote de bateau de plaisance qui passe ses journées en costume de bain viendrait faire dans cette galère! On ne doit pas confondre marin d’eau douce et pirate.

– **Et j’imagine donc que le maire de Laval ne se trouve pas dans votre casting?**

– Vous savez comme moi que Laval est la ville de l’avenir. À ce titre, son maire s’avère totalement incompetent à déterrer le passé!

– **Alors, qui me suggérez-vous comme premier témoin?**

– Les indignés de la Place Victoria, cela va de soi! Ces individus sans vergogne érigent, sans permis de construction, des bâtiments en bois, même un yourte, sur le domaine public, avec la complicité des autorités municipales, sans aucune carte de compétence, accroissant de ce fait le chômage dans les rangs de nos loyaux travailleurs syndiqués de la construction. C’est scandaleux!

– ?????

– Et j’enchaînerais rapidement avec Nathalie Simard!

– ?????

– Bien quoi! Du jour au lendemain, on a vu apparaître Le village de Nathalie, financé à même les fonds publics de Radio-Canada et construit sans appel d’offres, vous ne trouvez pas ça louche, vous?

– **Vu comme ça, peut-être que la commission devrait aussi jeter un oeil sur les contrats de construction de la Petite maison dans la prairie, de la Cabane à Midas et du Ranch à Willie?**

– Je suis tout à fait d’accord qu’on assigne à comparaître Michael Landon, l’Oncle Pierre et Willie Lamothe et le fait qu’ils soient tous morts n’est pas une raison pour qu’ils échappent à la Commission!

– **D’autres témoins d’une grande crédibilité à suggérer M. Charest?**

– Si ce n’était qu’il s’agit d’un mort de plus dans le line-up de la Commission, j’appellerais à la barre Léo Ferré.

– ?????

– On ne peut chanter pendant des années : « des extras, des extras » sans penser que ça ne marquera pas l’inconscient des entrepreneurs! Léo Ferré a semé la graine des dépassements de coûts dans leur imaginaire et vous savez comme moi quelle emprise ont les artistes sur les valeurs que se donne une société...surtout une société enregistrée à la bourse, cela dit. Il y a aussi Jacques Languirand et son émission Par quatre chemins. C’est évident que ce gars-là fume de l’asphalte et, depuis le temps qu’il anime cette émission, si c’est pas un monopole...

– **Dans ce cas, la Commission devrait pouvoir épinglez Jean-Pierre Ferland qui, avec sa chanson Toujours plus**

haut, a donné le ton à la hausse des coûts de construction! Mais, une fois que nous aurons bien cuisiné les artistes et les poilus contestataires qui carburent à l’indignation, je constate qu’aucun de vos témoins jusqu’à maintenant ne semble habileté à témoigner du lien entre l’industrie de la construction et le financement des partis politiques.

– Comme d’habitude, Denis Coderre fera l’affaire. Il est certes un miraculé de la Commission Gomery, mais on peut espérer qu’il ne pourra esquiver le lasso de la Commission Charbonneau! Avec un peu de chance, la Commission aura l’opportunité de le questionner alors qu’il sera tout juste devenu maire de Montréal! En un seul témoignage, vous pourrez ainsi asticoter publiquement un élu municipal et un ex-élu fédéral! Deux politiciens sur le grill pour le prix de un, ne venez pas dire que je ne vous appuie pas! On peut du même coup faire l’économie de la présence de ministres du gouvernement du Québec à la barre!

Deux heures plus tard

– **Monsieur le premier ministre, j’apprécie beaucoup vos suggestions mais si cette commission n’a pas les pleins pouvoirs d’une commission d’enquête publique, je vous assure que le premier témoin qui comparaitra devant moi ce sera vous et vous ne pouvez même pas imaginer le nombre de questions qui vous seront posées.**

– Je constate que ce n’est certes pas la flexibilité qui vous a valu un poste de juge et vous savez que je ne me suis jamais impliqué dans la nomination de vos collègues. Le temps file et je constate que vous insistez alors je veux bien d’une vraie commission d’enquête pour clore la discussion, mais vous vous concentrez sur les municipalités jusqu’aux prochaines élections provinciales. Si vous continuez vous allez me faire rater mon activité de financement préférée, un souper spaghetti chez Frank. ■



CAROLE PAQUIN,
CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION



À l'agenda

Soyez présents à la prochaine assemblée générale du SPPMM qui sera suivie de notre traditionnelle réception du temps des fêtes. L'événement aura lieu le mardi 13 décembre, à l'hôtel Omni, 1050, rue Sherbrooke Ouest, à 17 h 30. Ceux qui ne l'ont pas déjà fait doivent confirmer leur présence par courriel à sppmm@sppmm.org ou en appelant au 514 845-9646.

Merci à Jacques Lauzon

C'est notre collègue Azad Temisjian qui remplace Jacques Lauzon à titre de fiduciaire votant à la caisse de retraite. Rappelons que celle-ci est administrée par 16 fiduciaires, dont 7 sont désignés par le comité exécutif de la Ville de Montréal, 8 sont des professionnels (votants et non votants) et une tierce personne est désignée par le comité exécutif avec l'accord des représentants des participants. Une fois par année, à l'automne, les fiduciaires tiennent une assemblée générale pour présenter les états financiers de la caisse et nommer les représentants.

Une assemblée d'information fort appréciée

Plus de 250 personnes ont assisté à l'assemblée d'information, tenue en novembre par le SPPMM, sur les choix relatifs au régime de retraite. Les représentants du Bureau des régimes de retraite étaient également présents pour répondre aux questions des professionnels. Les commentaires ont été très positifs. Les participants se disent en mesure de prendre une décision plus éclairée.

Patrick Cejka : un visionnaire nous a quittés

Patrick Cejka, conseiller scientifique à la Direction de l'épuration des eaux usées, est décédé à la fin de l'été. Patrick était perçu comme un défricheur, un rassembleur discret, mais efficace, avec qui il était très agréable de travailler. Sa contribution à la cause environnementale a été remarquable. Merci à un grand biologiste. Toutes nos condoléances aux collègues et collaborateurs. ■



Syndicat des professionnelles
et professionnels municipaux
de Montréal

Rédactrice en chef
Carole Paquin

Collaborateurs
Diane Bérubé
Jacques Boivin
Louis-Alain Ferron
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**
André Gagnon

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