

ÉDITORIAL

Toujours la boîte à surprise

CE QUE LES MEMBRES EN PENSENT

Les nouvelles technologies changent-elles notre façon de travailler?

ACTUALITÉ MUNICIPALE

Métropole et Affaires municipales : deux hydres à une tête

SPPMM EN ACTION

Bilan 1998 : une nouvelle convention collective pour les professionnels de la Ville et de la CUM

DOSSIER

Emploi, relations de travail et stratégie syndicale : plus rien n'est pareil!

Toujours la boîte à surprise

par Michel Vézina
président

Plus que jamais la Ville est menée au jour le jour. Après quatre ans et demi de pouvoir, Pierre Bourque est toujours pareil. On dirait même qu'il a empiré depuis le balayage de son équipe.

Le maire prend ses désirs pour la réalité. Il dit n'importe quoi. L'annonce de l'arrivée de Guy Coulombe a tourné à vide. La tentative de débauche de Claude Asselin a eu pour seul résultat de permettre à celui-ci d'obtenir une augmentation de salaire de la Ville de Laval. Et il avait commis la même bourde en 1995 lorsqu'il a annoncé prématurément la venue de Stephen Bigsby à la CIDEM.

Sur le plan politique, la maladresse de Pierre Bourque dépasse l'imagination. Ce n'est certainement pas son entreprise de séduction auprès des régions qui va le positionner auprès du gouvernement du Québec pour négocier une nouvelle entente fiscale. Ni ses propos farfelus sur la psychologie du peuple québécois. Où cela le mènera-t-il? Le maire ne sait même pas reconnaître qui sont ses véritables interlocuteurs.

Même chose à l'interne. Les professionnels reçoivent leurs mandats à la pièce, très souvent pour justifier les prises de position improvisées de l'administration. Par ailleurs, aux Permis et Inspections, on demande aux employés de faire preuve de souplesse, un euphémisme qui signifie contourner le règlement municipal. On veut favoriser les promoteurs qui apportent des gros sous dans les coffres de la Ville. Depuis le début, c'est tout ce qui intéresse Pierre Bourque. Les conséquences à long terme de ses gestes le préoccupent fort peu.

Nous sommes pleinement conscients que la préséance du développement sur la planification conduit à la catastrophe. La construction de l'autoroute Ville-Marie ou l'érection de la tour de Radio-Canada en plein quartier résidentiel ont été des désastres pour le tissu urbain de Montréal, et il faut éviter que cela se reproduise.

En tant que professionnels, nous avons été embauchés pour donner conseil au meilleur de nos connaissances. C'est de moins en moins ce que nous faisons, et cela est préoccupant. Plusieurs d'entre nous se plaignent d'être sous-utilisés et déplorent la déqualification de leur travail.

Nous ne sommes pas les seuls à souhaiter un changement à la culture et aux pratiques qui

scélèrent la gestion de la Ville. Les professionnels et les gestionnaires éprouvent un égal sentiment d'impuissance face à l'inertie de la machine administrative. En témoigne le diagnostic extrêmement sévère posé par Gérard Divay et son équipe sur la gestion de la Ville.

La négociation des clauses normatives de notre convention collective actuellement en cours, par le biais d'une négociation raisonnée, pourrait être un pas dans la bonne direction. Ce serait un moyen de valoriser le travail des professionnels tout en permettant à la Ville de faire des gains de productivité.

Mais pour que les choses changent, il faut plus que l'ouverture d'esprit des équipes de négociation. Il faut une véritable volonté politique. Or, avec Pierre Bourque, la compétence et l'excellence n'ont jamais été au poste de commande. La nomination au comité exécutif de néophytes qui apprennent leur métier sur le tas en est une autre preuve éloquente.

Toujours la boîte à surprise

par Michel Vézina
président

Plus que jamais la Ville est menée au jour le jour. Après quatre ans et demi de pouvoir, Pierre Bourque est toujours pareil. On dirait même qu'il a empiré depuis le balayage de son équipe.

Le maire prend ses désirs pour la réalité. Il dit n'importe quoi. L'annonce de l'arrivée de Guy Coulombe a tourné à vide. La tentative de débauche de Claude Asselin a eu pour seul résultat de permettre à celui-ci d'obtenir une augmentation de salaire de la Ville de Laval. Et il avait commis la même bourde en 1995 lorsqu'il a annoncé prématurément la venue de Stephen Bigsby à la CIDEM.

Sur le plan politique, la maladresse de Pierre Bourque dépasse l'imagination. Ce n'est certainement pas son entreprise de séduction auprès des régions qui va le positionner auprès du gouvernement du Québec pour négocier une nouvelle entente fiscale. Ni ses propos farfelus sur la psychologie du peuple québécois. Où cela le mènera-t-il? Le maire ne sait même pas reconnaître qui sont ses véritables interlocuteurs.

Même chose à l'interne. Les professionnels reçoivent leurs mandats à la pièce, très souvent pour justifier les prises de position improvisées de l'administration. Par ailleurs, aux Permis et Inspections, on demande aux employés de faire preuve de souplesse, un euphémisme qui signifie contourner le règlement municipal. On veut favoriser les promoteurs qui apportent des gros sous dans les coffres de la Ville. Depuis le début, c'est tout ce qui intéresse Pierre Bourque. Les conséquences à long terme de ses gestes le préoccupent fort peu.

Nous sommes pleinement conscients que la préséance du développement sur la planification conduit à la catastrophe. La construction de l'autoroute Ville-Marie ou l'érection de la tour de Radio-Canada en plein quartier résidentiel ont été des désastres pour le tissu urbain de Montréal, et il faut éviter que cela se reproduise.


En tant que professionnels, nous avons été embauchés pour donner conseil au meilleur de nos connaissances. C'est de moins en moins ce que nous faisons, et cela est préoccupant. Plusieurs d'entre nous se plaignent d'être sous-utilisés et déplorent la déqualification de leur travail.

Nous ne sommes pas les seuls à souhaiter un changement à la culture et aux pratiques qui sclérosent la

gestion de la Ville. Les professionnels et les gestionnaires éprouvent un égal sentiment d'impuissance face à l'inertie de la machine administrative. En témoigne le diagnostic extrêmement sévère posé par Gérard Divay et son équipe sur la gestion de la Ville.

La négociation des clauses normatives de notre convention collective actuellement en cours, par le biais d'une négociation raisonnée, pourrait être un pas dans la bonne direction. Ce serait un moyen de valoriser le travail des professionnels tout en permettant à la Ville de faire des gains de productivité.

Mais pour que les choses changent, il faut plus que l'ouverture d'esprit des équipes de négociation. Il faut une véritable volonté politique. Or, avec Pierre Bourque, la compétence et l'excellence n'ont jamais été au poste de commande. La nomination au comité exécutif de néophytes qui apprennent leur métier sur le tas en est une autre preuve éloquente.



Ce que
les membres
en pensent...

Les nouvelles technologies changent-elles notre façon de travailler?

*Propos recueillis par Carole Paquin,
conseill•re en communication
Débat animé par Alain Côté,
vice-président Organisation*

Internet, Intranet, LotusNotes, Sherlock! Ceux qui y ont accès se sentent fin prêts pour l'an 2000, tandis que les autres ont l'impression d'être dépassés et contemplant d'un air jaloux le cercle des branchés. Mais ces nouveaux moyens de communication modifient-ils vraiment nos façons de faire et de voir? Profil a rencontré une dizaine de membres de divers services pour connaître leur point de vue sur la question. C'est une révolution globale des communications, pensent-ils de façon unanime. Sauf que plusieurs professionnels sont encore dotés d'appareils désuets ou n'ont tout simplement pas d'ordinateur.

Efficacité et démocratisation de l'information

«Je me sers davantage de LotusNotes, mais Intranet prend de plus en plus d'importance sur le plan de la diffusion de l'information. Par exemple, nous faisons maintenant une version Intranet du Bulletin d'actualité municipale.»

«L'information est beaucoup plus accessible. Nous faisons moins de déplacements, et il y a plus de transparence. Nous avons accès à des renseignements qui n'étaient pas disponibles auparavant.»

«Maintenant, nous prenons immédiatement connaissance des décisions du comité exécutif. Cela accélère la recherche et le traitement des dossiers. Intranet est surtout utile pour les directives internes de nos

services respectifs. Ce serait utile que nous soyons tous branchés à Internet, mais pour des raisons budgétaires, seuls les gestionnaires l'ont dans notre service) Ce n'est pas nécessairement eux qui en ont le plus besoin.»

«Je trouve que cela facilite le travail pour certaines choses, mais le complique pour d'autres. Il faut maintenant faire une copie électronique et une copie papier de nos travaux parce que les gens pensent qu'ils ont plus d'information sur la copie papier.»



Des technologies à apprivoiser

«Les gens consultent Intranet, mais le réflexe de l'utiliser n'est pas encore là.»

«Je n'ai pas le réflexe de l'utiliser parce que c'est souvent long pour trouver l'information. On entre par la mauvaise porte et on perd du temps. L'organisation de l'information est déficiente.»

«Intranet est encore perçu comme une *bébelle* par la Ville.»



Avant tout, une affaire de contenu

«À la Ville, l'implantation d'Intranet a suivi celle d'Internet. Tout cela, c'est du Net et c'est plus que des nouvelles technologies. C'est une nouvelle culture, une nouvelle façon de faire, une révolution des communications globales. En tant que gouvernement local, la Ville va devoir interagir de plus en plus avec la population. Actuellement, 15% des citoyens de Montréal sont branchés, et cela représente plusieurs milliers de dollars d'épargne pour la Ville.»

«On prévoit que d'ici l'an 2002, le gouvernement aura recours à 7000 fournisseurs d'information tant dans Internet qu'Intranet. C'est une erreur de croire qu'Internet est avant tout une affaire de technologie. C'est une affaire de contenu à laquelle nous pouvons tous apporter notre contribution. Ce sont des gens de contenu et non des informaticiens qui ont bâti Internet et Intranet à la Ville.»

«Intranet est d un apport significatif dans l éclatement des services. Il accroît notre sentiment d appartenance à la Ville dans son ensemble. C est un véhicule d information unique qui nous rappelle que nos patrons, ce sont les citoyens de Montréal et non les services.»



Internet, Intranet, LotusNotes, Outlook, c'est pas un peu trop?

«Ce sont tous des produits.»

«Il y a effectivement une guerre du marché des technologies. Nous n avons pas pu intervenir auprès des décideurs, qui sont des informaticiens, en ce qui a trait à LotusNotes et à la convergence des logiciels.»

«À la Ville, le mouvement de fond pour le développement des nouvelles technologies n est pas venu des cadres ni des informaticiens, mais des professionnels. Le problème, c est que ceux qui y travaillent ne prennent pas les décisions.»

«Intranet a été bâti par des gens qui y croyaient, mais je n ai pas l impression que cela a l aval de la direction. C est à la fois un problème d argent et de volonté. Il y a 24 directeurs sur 25 qui sont contre l accessibilité de l information aux employés. Plusieurs exemples témoignent de cette absence de volonté: le lancement officiel d Intranet n a jamais eu lieu, il n y a ni formation ni même de présentation minimale aux employés pour faciliter l apprentissage, et ceux qui travaillent sur la banque d information municipale, Sherlock, doivent faire pression pour la tenir à jour.»

«La Ville a mis beaucoup d efforts dans Internet, mais peu dans Intranet. Pourtant, Intranet permet à la Ville de réduire certains coûts, parce que des employés qui ont accès plus facilement à l information sont plus efficaces. Certains sites fonctionnent très bien. Celui du Service du personnel a reçu 18000 visiteurs depuis son entrée en fonction.»

«Intranet prendra sa place au fil du temps et deviendra la source principale d information. On peut faire beaucoup d économies grâce à Intranet, surtout lorsqu il est utilisé de façon interactive.»

Le guide des vêtements des employés de la Ville ou l Annuaire Plus, dont l édition coûtait très cher, sont des exemples intéressants d économies depuis qu ils sont dans Intranet.»



Diffusion restreinte ou tous azimuts?

«L'accès à l'information pourrait être encore plus généralisé. Les bases de données propres à un service devraient être accessibles à tous. Par exemple, l'explorateur urbain serait encore plus performant si un hyperlien le couplait à d'autres outils, comme la banque d'information municipale Sherlock.»

«Je suis contre le cloisonnement des sites Intranet des services. Actuellement, ça prend un mot de passe pour entrer sur le site Intranet du Service des finances.»

«Le principe même d'Intranet va à l'encontre des façons de faire de la Ville. Les services sont conçus comme de petits royaumes, et Intranet c'est l'ouverture, le décroisonnement des services. Mais, il faut être patients et penser en termes de génération. Un jour, il sera difficile de justifier l'information qu'on ne met pas dans Intranet.»

«C'est normal que certaines choses ne soient pas diffusées à tous les services.»

«Tout n'est pas intéressant pour tous. Par exemple, *Le guide des vêtements des employés de la Ville* n'est d'aucun intérêt pour le citoyen, mais en vertu de la Loi d'accès à l'information, tout devrait être accessible.»



Les enjeux: modernisation de l'équipement et concertation

«Il faut qu'un plus grand nombre d'employés dispose d'un ordinateur adéquat. Les appareils doivent être *upgradés*. Intranet améliore les processus d'affaires. C'est un outil de travail comme le téléphone et le télécopieur.»

«La principale contrainte, c'est que les patrons ne veulent pas que tous les employés aient accès à Internet et Intranet. Ils pensent que c'est trop coûteux, que c'est une perte de temps, et ils veulent restreindre l'accès à l'information. Cela ressemble un peu à une guerre de religion. Mais les sceptiques seront confondus parce que les concepteurs des sites ont livré la marchandise. Le degré d'utilisation d'Intranet démontre d'ailleurs sa pertinence. La solution pour rendre ces outils plus accessibles, c'est la concertation. Il faut qu'il y ait une masse critique de fournisseurs d'information et d'utilisateurs et il faut

mettre les ressources ensemble plutôt que de les séparer. C est aussi une question de pouvoir, il y a de la résistance à certains endroits.»

«Dès l implantation de LotusNotes, nous avons constaté que certaines personnes, particulièrement les gestionnaires, ne s adapteraient pas. Il y a de la résistance parce que l aspect interactif peut remettre en question des méthodes, des mentalités et les structures de pouvoir. Tout cela est extrêmement confrontant, mais ces nouveaux moyens de communication sont là pour rester et vont révolutionner nos façons de faire.»

Petit lexique des nouvelles technologies à la Ville

- **LotusNotes:** le logiciel de courrier électronique à la Ville, qui compte 1800 utilisateurs. En fonction depuis le début de 1996.
- **Outlook:** logiciel de courrier électronique auquel seul le Service des finances a accès.
- **Internet:** réseau mondial d information auquel 800 employés sont branchés à la Ville. Le site Web de la Ville est en fonction depuis décembre 1995.
- **Intranet:** réseau privé d information de la Ville auquel 3000 employés ont accès. Chaque service a la responsabilité de bâtir son site. Le réseau a été mis en service en mai 1997, mais dès mars 1996, le Service du personnel diffusait l Annuaire Plus.
- **Sherlock:** banque d information municipale. La version Intranet est diffusée depuis décembre 1998 et la version Internet, depuis janvier 1999.
- **Explorateur urbain:** programme par lequel on peut superposer des données sur une carte de la Ville



Métropole et Affaires municipales: **deux hydres à une tête**

Louis-Alain Ferron

vice-président CUM

La nomination de Louise Harel comme ministre responsable de la Métropole et des Affaires municipales et de la Métropole (sic), en attendant la fusion des deux ministères au cours de la prochaine session législative, a été généralement bien accueillie compte tenu des « racines montréalaises » de Mme Harel. Mais quels fruits faut-il attendre de l'arbre? Si le passé récent de ces deux ministères est garant de l'avenir, nous sommes en droit d'être inquiets.

N

ul besoin d'être très critique pour constater qu'à ce jour les réalisations du ministère d'État à la Métropole, créé par le gouvernement du Parti Québécois pour venir en aide à la région métropolitaine, demeurent pour le moins mitigées.

La Loi sur la Commission de développement de la Métropole a bien été adoptée à l'instigation du ministre Serge Ménard, mais cette Commission n'a malheureusement jamais vu le jour. Malheureusement, car plusieurs observateurs croyaient que le ministère et la Commission verraient à un minimum d'intégration des plans d'actions des divers ministères sur le territoire métropolitain, notamment en matière d'aménagement du territoire, de transport, de développement économique et d'environnement.

Par ailleurs, la fusion des trois principales sociétés de transport (STCUM, STL, STRSM), le cheval de bataille de Robert Perreault, deuxième ministre en titre, n'a pu franchir la première épreuve éliminatoire, celle du Conseil des ministres. Le ministre, trop soucieux des doléances des maires de banlieue, particulièrement ceux de Laval et de la Rive-Nord, et trop préoccupé par sa réélection, a réduit le ministère d'État à la Métropole à un rôle de pourvoyeur de subventions et de coupage de rubans.

De leur côté, le «ministre des autres régions», Guy Chevrette, et la ministre de l'Emploi et de la Solidarité d'alors, Louise Harel, élaboraient des structures inadaptées à la métropole, pendant que le ministre des Affaires municipales, Rémi Trudel, accouchait d'une contrefaçon de «réforme» en déposant sur l'autel du déficit zéro une facture annuelle de 375M\$ à l'intention des municipalités, pour une durée de deux ans. La réforme Trudel incluait également un engagement de procéder à une réforme de la fiscalité municipale au printemps 1999, à défaut de quoi la facture de 375M\$ aurait cours pour une troisième année.



«Demain c est l avenir ou l avenir c est demain»

La Commission nationale sur la fiscalité municipale doit déposer son rapport à la fin de mars. Les prochains mois promettent donc un débat de «fond», et les acteurs font leurs exercices de réchauffement dans cette perspective depuis un bon moment. Le maire Bourque poursuit sa campagne de séduction auprès des autres régions; les municipalités de l'Union des municipalités de banlieue de Montréal ont réintégré l'Union des municipalités du Québec pour avoir droit au débat... et Yvan Deschênes, maire de Rosemère et porte-parole de la Rive-Nord, a recommencé à épandre sa prose dans les quotidiens montréalais. Tout est en place pour une formidable guerre de chiffres, évidemment tous aussi crédibles les uns que les autres.

La nécessaire réforme de la fiscalité municipale ne doit toutefois pas occulter la persistance de l'incohérence ambiante. Le ministère des Transports n'a toujours pas accouché de son plan de transport; le ministère de l'Environnement a été scindé en deux pour faire plaisir à Guy Chevrette, et les Affaires municipales n'ont jamais adopté l'ombre d'une mesure concrétisant les grandes orientations gouvernementales en matière d'aménagement du territoire.

À l'échelle régionale, les maires de l'île discutent d'une Communauté urbaine piccolo, petite, *médium* ou *large*, où la révision du schéma d'aménagement a été exclue des garnitures; Montréal International rêve de devenir aussi gros que le Titanic; les effluves du projet d'entreprise qui mijote dans les officines du directeur général de la Ville de Montréal titillent les narines des journalistes du quotidien *Le Devoir*, et le maire Vaillancourt menace de ne pas payer son usine de traitement des eaux usées, tout en exigeant la construction du métro.

Bref, l'esprit de clocher a la vie dure. Et malgré son appartenance montréalaise et son expérience politique, Louise Harel ne pourra guère faire mieux que ses prédécesseurs sans un appui indéfectible du Conseil des ministres, à commencer par le premier ministre lui-même. L'avenir de l'agglomération montréalaise, dont tout le Québec demeure tributaire, doit avoir enfin préséance sur les intérêts politiques de tous et chacun. L'unanimité des points de vue politiques dans l'agglomération montréalaise demeure une utopie. Certes, le gouvernement doit consulter, mais il doit prendre les bonnes décisions et aller de l'avant sans reculer au moindre signe de mécontentement.

Sans volonté ferme du gouvernement d'agir dans l'intérêt à moyen et long termes des citoyens de l'ensemble de la métropole, le greffon de la Métropole et des Affaires municipales produira encore, malgré l'enracinement de sa nouvelle titulaire, des pommes de discorde dont se délectent trop d'élus, depuis trop longtemps. Bonne chance, Mme Harel!

1 *Claude Meunier*, La petite vie, épisode sur les élections.

Bilan de 1998



Une nouvelle convention collective pour les professionnels de la Ville et de la CUM

par Michel Vézina
président

Cette année, les points majeurs de notre action syndicale ont été, sans conteste, la négociation et la signature des conventions collectives de la Ville et de la CUM.

Pour ce qui est de la Ville, seule la partie salariale a été signée en avril, tandis que la convention collective de la CUM a été signée dans sa globalité en octobre.

Compte tenu du contexte de restrictions budgétaires dans lequel se sont déroulées les négociations, nous sommes satisfaits des ententes que nous avons conclues.

année a débuté sous la menace de l'adoption d'une loi spéciale par le gouvernement Bouchard. La

L mise en demeure avait pour but de contraindre les villes et les syndicats à s entendre sur la réduction de 6% du coût de la main-d œuvre dans les municipalités. Toute odieuse qu ait été cette menace, elle a finalement joué en notre faveur.

Comme nous le souhaitions, les conventions collectives et la réduction du coût de la main-d œuvre ont été négociées d un seul tenant, alors que les deux employeurs, et particulièrement la Ville, auraient préféré négocier les deux dossiers séparément. De plus, la totalité de la ponction de 6% a été faite à partir des surplus d exploitation de la caisse de retraite, sans toucher notre traitement. Rappelons que la Ville envisageait plutôt de réduire sa participation à la caisse de retraite et au régime d assurances ou même de comprimer nos salaires.

À la Ville, la négociation de la convention collective nous a aussi permis de régler la récupération de 1% de notre masse salariale, conséquence de l abrogation de la loi 102. Le règlement a consisté à ajouter 18 heures de congés mobiles par année et à verser une rétroactivité de 42 heures à prendre avant avril 2000.

Nous avons également réglé le dossier des requêtes en 39 relatives au respect de notre compétence syndicale quant aux postes de «faux cadres». Le processus s est soldé par l intégration de 32 cadres dans notre syndicat. Les contributions syndicales de ces membres ont été récupérées, par voie de grief, rétroactivement à octobre 1996. Le règlement a été évalué à environ 45000\$ que la Ville nous a remboursés sous forme d heures de libération syndicale.

À la CUM, la convention collective couvre une période de six ans, soit du 1er janvier 1995 au 31 décembre 2000. L ensemble du règlement salarial s articule autour de l utilisation des surplus de la caisse de retraite partagés, en parts égales, entre les employés et la CUM. L entente comprend l élimination de la clause discriminatoire, dite «orphelin», grâce à des modifications à la classification des niveaux de fonctions et aux échelles de traitements, ainsi qu à un important rattrapage, par rapport aux autres employés syndiqués de la Ville et de la CUM, sur les aspects normatifs de la convention.

Comme à la Ville, la signature de la convention collective a permis de régler le dossier des requêtes en 39. Celles-ci se sont soldées par l intégration de 13 nouveaux membres à l unité CUM. Il y a également eu règlement du recours collectif intenté par les cols blancs, au nom de tous les employés, pour récupérer les contributions à la caisse de retraite dont l employeur avait pris congé depuis 1986. Les professionnels ont obtenu une importante réduction de leur taux de contribution à la caisse de retraite.

Au chapitre de la gestion de la convention collective, nous avons fait, à la Ville, un pas en avant vers l abolition des postes à statut précaire. Malgré des incidents de parcours, l ouverture des concours pour le comblement d une soixantaine de postes de professionnels a été une bonne chose. Ces concours ont été ouverts à la suite du règlement des 79 griefs que nous avons déposés, relatifs notamment à des postes d occasionnels indûment prolongés plus de trois ans.

Par ailleurs, les interrogations et les pressions provenant de toutes parts quant au processus de concours

ont incité la Commission de la fonction publique à modifier son approche. Les candidats qui avaient échoué l'examen écrit ont été admis à l'examen oral, et l'évaluation portera sur les notes combinées des deux parties du concours.

Décentraliser la gestion et préparer la relève

L'augmentation constante de notre effectif, qui compte maintenant 565 membres, rend nécessaire de parfaire notre organisation et de décentraliser la gestion. Plus particulièrement, le rôle des représentants de section doit être renforcé. Cette année, certains d'entre eux ont été des ambassadeurs très actifs de leur milieu auprès de l'employeur et du syndicat. Il est souhaitable qu'un tel dynamisme soit généralisé.

En juin, une journée de formation a été offerte à tous les représentants de section pour les aider à s'investir davantage. La session, à la fois théorique et pratique, avait pour but d'améliorer leurs connaissances syndicales et la compréhension qu'ils ont de leur rôle et de leurs responsabilités. À cet effet, nous avons rédigé un document qui retrace les grandes lignes de l'histoire de notre syndicat et vulgarisé les principaux points de la convention collective et des relations de travail. Cette journée a été un succès et sera répétée périodiquement.

Par ailleurs, les sections ont été réorganisées pour équilibrer leur taille, tout en tenant compte du lieu de travail et du service dans lesquels les gens travaillent. Le syndicat compte 15 sections. Quelques-unes sont actuellement orphelines. Les postes vacants doivent être comblés le plus rapidement possible pour que tous les membres bénéficient d'un lien essentiel avec l'exécutif et le bureau de direction du syndicat.

Il est impératif de préparer la relève aux postes clés de l'exécutif pour assurer une transition harmonieuse lorsque les dirigeants d'expérience quitteront le syndicat. Des efforts ont été faits en ce sens, mais il reste beaucoup à faire pour accroître la participation des membres. Enfin, la croissance de notre effectif a amené une augmentation de nos ressources financières, qui nous permet de nous engager plus à fond dans toutes nos activités et, conséquemment, de bonifier les services que nous donnons à nos membres.

L'accent sur les communications internes

Nous avons continué de mettre l'accent sur nos communications internes, et à cet égard, le sondage que nous avons fait à l'automne nous indique d'aller de l'avant. Les publications du syndicat sont lues par une très forte proportion des membres, et la plupart en sont satisfaits.

Grâce à la mise à jour de notre équipement informatique et à l'instauration des communications

électroniques, nous pouvons maintenant accroître l'efficacité de nos communications internes. Désormais, les notes de service, les convocations et Profil express sont expédiés par courrier électronique, ce qui réduit les frais postaux et d'imprimerie. Le courrier électronique améliore aussi les communications interactives avec nos membres. De plus, des discussions ont été entamées pour que le syndicat soit intégré au réseau Intranet de la Ville

Tout comme l'année dernière, plusieurs de nos membres ont pris part au comité de négociation de la convention collective et aux autres comités ad hoc mis sur pied au cours de l'année. Les postes au bureau de direction et à l'exécutif ont tous été comblés, et la présence aux assemblées générales a été considérable. Nous remercions tous ceux qui ont participé. C'est principalement grâce à eux que notre syndicat est aussi dynamique et riche d'idées nouvelles.

Emploi, relations de travail et stratégie syndicale

plus rien n'est pareil!

En octobre dernier, le syndicaliste Pierre Paquette est venu nous parler de la crise de l'emploi. L'ancien secrétaire général de la CSN, recyclé en animateur télé, embrasse large. Selon lui, derrière la crise de l'emploi, c'est la crise de tout le modèle de développement économique mis en place après la Deuxième Guerre mondiale qui se profile. Nous vivons une période de transition. Les nouvelles règles du jeu modifient complètement le monde du travail. Et à ceux qui pensent qu'il est possible de revenir en arrière, il répond non, rien ne sera jamais plus pareil.

Carole Paquin
conseillère en communication

La crise de l'emploi se manifeste d'abord et surtout par l'augmentation du taux de chômage, chaque fois qu'il y a récession, depuis 1975. Ces récessions ont eu un effet structurel cumulatif. Et depuis 1990, le problème est encore plus cuisant parce qu'une portion de la population active s'est carrément retirée du marché du travail. Les statistiques ne tiennent pas compte des gens qui se sont retirés du marché du travail. Si elles en tenaient compte, le taux de chômage tournerait autour de 16% alors qu'il est actuellement évalué à 10,5%. Les périodes de chômage sont aussi plus longues

qu'auparavant. Il y a 20 ans, elles duraient en moyenne 16 semaines, alors que maintenant elles sont de 27 semaines.

L'augmentation du nombre de personnes travaillant à temps partiel est aussi une forme de chômage. Depuis 1975, la proportion de ces travailleurs a plus que doublé, passant de 17,3% à 40%, et on estime que 40% des personnes qui travaillent à temps partiel souhaiteraient travailler à plein temps. Les emplois sont donc davantage précaires, et le statut d'employé permanent est en train de devenir atypique. Les emplois à temps partiel ne sont pas tous précaires, mais les gens qui travaillent à partir de listes de rappel vivent dans l'insécurité. Même chose pour les travailleurs autonomes qui dépendent d'un seul donneur d'ouvrage. Aujourd'hui, 17% des gens travaillent à temps partiel et 14% se déclarent travailleurs autonomes. Il y a 20 ans, ces derniers ne représentaient que 5% de la population active.

La généralisation de la sous-traitance est une autre manifestation de la crise de l'emploi. C'est une façon de fragiliser les emplois, d'accroître la flexibilité de la main-d'œuvre et d'en réduire le coût. Le bilan de la privatisation des services publics aux États-Unis et en Grande-Bretagne le démontre: règle générale, les services sont restés les mêmes et leurs prix n'ont pas baissé, mais les conditions de travail, elles, se sont détériorées. Par contre, au Québec, l'engouement pour la privatisation des services publics a considérablement diminué. Les gestionnaires et les élus se sont rendu compte qu'il y a autant d'économies à réaliser en réorganisant le travail qu'en ayant recours à la privatisation ou à la sous-traitance. Dernier symptôme de la crise de l'emploi: l'augmentation de la polarisation et des irrégularités de revenus. La croissance économique des années 1980 a effrité la classe moyenne, mais elle n'a pas créé que des pauvres, elle a aussi créé des nouveaux riches. En 20 ans, le pourcentage de pauvres au Québec est passé de 14% à 17%, et la classe moyenne a perdu 1000\$ de revenus réels par année. Seul le quartile supérieur de la population s'est enrichi. En 1973, il détenait 45% de l'ensemble des revenus de la société québécoise. Aujourd'hui, il en détient 50%.

Un monde en changement

La principale cause de la crise de l'emploi réside dans l'essoufflement du modèle de production instauré après la Deuxième Guerre mondiale: le développement basé sur une relation vertueuse entre l'accroissement de la productivité et l'augmentation du pouvoir d'achat est en train de s'éteindre. De plus, en 50 ans, l'économie est passée du stade de l'internationalisation et de la multinationalisation à celui de la mondialisation. Aujourd'hui, on ne cherche pas seulement à ouvrir les marchés, on cherche à les intégrer. Or, les règles du jeu ne sont pas encore bien établies pour contrer les soubresauts de cette période de transition. Il est difficile de maintenir un taux de croissance de 2% ou 3%, et c'est ce qui explique une bonne partie de la crise de l'emploi.

Par ailleurs, l'idée fort répandue que nous sommes maintenant incapables de créer des emplois est un mythe. La croissance économique crée, aujourd'hui, plus d'emplois que dans le passé. Au Canada de 1973

à 1990, la création d'emplois exigeait une croissance économique d'au moins 2,2% alors que, depuis 1990, on crée de l'emploi avec une croissance de 1%. Au Québec en 1996, 9000 emplois ont été créés avec un taux de croissance de 1,1%.

Les diverses vagues de changements technologiques qu'on a connues depuis 1975 ont eu, elles aussi, un impact sur l'emploi. Le secteur manufacturier a d'abord été touché par l'introduction de la robotique, puis le secteur des services, par la mise à pied de nombreux cadres, et maintenant, c'est la nature même du travail qui est touchée par les nouvelles technologies. Il est encore difficile d'en évaluer tous les effets, mais on sait que le télétravail va gagner en importance.

Plusieurs gouvernements de pays occidentaux ont misé sur l'exportation pour relancer l'économie. Ce choix a eu aussi un impact sur l'emploi. Pour être compétitif en matière de commerce international, il faut diminuer les coûts de production, par exemple en maintenant le niveau d'inflation à zéro, ce qui donne un avantage concurrentiel au pays exportateur. Par contre, l'économie du pays exportateur est étouffée, et la croissance de l'emploi et de la rémunération est amoindrie.

L avenir n est pas encore écrit

Tant sur le plan national qu'international, nous devons adopter une stratégie pour contrer la crise de l'emploi. Les problèmes d'inflation et de déficit étant pratiquement réglés, nous devons maintenant relancer la croissance économique. Il faut contrôler la spéculation, réglementer la capitalisation des entreprises, et adopter, à l'échelle internationale, des clauses qui protègent les travailleurs.

Les mesures de protection sociale mises en place après la Deuxième Guerre mondiale répondaient à des caractéristiques d'emploi qui sont en train de disparaître. Le lien d'emploi étant très dilué pour d'importantes catégories de travailleurs, ces mesures sont de moins en moins accessibles. Par exemple, les travailleurs à temps partiel bénéficient de l'assurance-emploi de façon très limitée, et les travailleurs autonomes n'y ont tout simplement pas accès. Les syndicats doivent jouer un rôle dans la protection de ces catégories de travailleurs.

Actuellement, les structures syndicales et législatives ne répondent pas aux besoins des travailleurs qui n'ont pas un lien d'emploi direct avec l'entreprise. C'est pourquoi, les demandes d'accréditation syndicale ont considérablement diminué depuis quelques années. Par contre, la demande pour une défense individuelle est en hausse. En 1996, 3500 plaintes ont été déposées en vertu de la Loi des normes minimales, alors qu'en 1985, il n'y en avait eu que 559.

Cette situation pose un important défi aux syndicats qui ne peuvent attendre les changements législatifs pour agir. Dans le milieu syndical, on dit souvent qu'il faut modifier le Code du travail, et c'est vrai, mais

le Code ne sera modifié que si la réalité est en partie modifiée. C est la responsabilité du milieu syndical de trouver des réponses aux préoccupations des plus jeunes et des travailleurs à statut précaire.

Deux options s offrent aux syndicats en ce qui a trait à la réorganisation du travail dans les entreprises. Ils peuvent adopter une attitude défensive, mais tôt ou tard ils seront isolés et n auront plus droit au chapitre. Ils peuvent aussi prendre les devants pour réorganiser le travail en utilisant les nouvelles technologies, en favorisant la réduction du temps de travail et en développant un projet qui tienne compte des contraintes économiques auxquelles on est confronté tout en protégeant des normes sociales élevées.

Il faut trouver collectivement une solution vers le haut à la crise actuelle. Cela s appelle un contrat social. Il se peut qu en tant que société, nous soyons incapables de réussir un tel projet et que les forces du marché apportent les réponses. Mais le vent tourne, et nous observons actuellement un essoufflement de l argumentation néolibérale. Il y peut-être place pour d autres idées.

C est de l avenir qu il s agit, et cet avenir n est pas encore écrit!



Syndicat des professionnelles
et professionnels municipaux
de Montréal

**Membre du Conseil québécois
des professionnels, professionnelles
et cadres (CQPC)**

Rédactrice en chef

Carole Paquin

Collaborateurs

Jacques Boivin
Alain Côté
Marielle Delorme
Louis-Alain Ferron
Laurent Lavigne
Alain Trudeau
Michel Vézina

Secrétariat

Hélène Gauthier

Direction artistique

Guylaine Bérubé Design

Imprimé par MP Photo

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec

Permanence syndicale

Siège social :

507, Place d'Armes
bureau 305
Montréal (Québec) H2Y 2W8
Téléphone : 845-9646
Télécopieur : 842-5281
Adresse électronique: sppmm@sppmm.org
Site Web: www.sppmm.org

Exécutif

Président

Michel Vézina

Secrétaire

Lise Langlais

Trésorier

Robert Melanson

Vice-président CUM

Louis-Alain Ferron

Vice-président Ville

Laurent Lavigne

Vice-président Relations de travail

Alain Ruel

Vice-présidente Organisation

Alain Côté

Comités

Caisse de retraite

Claude Paquette

Développement professionnel

Claudy Duvivier

Environnement et Sécurité

Réjean Gauthier

Avantages et Assurances

Nicole Brien

Registrariat

Alain Ruel

Merci Michèle Schraenen

Le Service des parcs, des jardins et des espaces verts a vécu des moments difficiles en novembre en raison du décès de Michèle Schraenen. Michèle était architecte du paysage au service de la Ville depuis 1988. Son amie et collègue Marie-Claude Massicotte a écrit le message qui suit à son intention.

«Michèle a légué à chacun de ses collègues et amis professionnels, à travers sa vie, le rappel du respect pour chacun et pour ce que nous sommes dans notre cheminement professionnel. Par la droiture, la rigueur et la ferveur qui l'habitaient, elle nous a toujours démontré son grand professionnalisme. La simplicité de ses actions et le dévouement qu'elle apportait à tous ses projets nous rappellent à chacun le sentiment du temps qui passe trop vite et la vigilance du travail bien fait dans nos actions professionnelles. Merci Michèle de nous livrer cette partie de toi, tu vas nous manquer.»

À l'agenda

N'oubliez pas l'assemblée générale statutaire du syndicat qui aura lieu le mardi 30 mars à 17h30 au centre Saint-Pierre, 1205, rue de la Visitation. À l'ordre du jour: bilan de 1998, plan d'action de l'année en cours et élections des dirigeants syndicaux.

Un encan fructueux

Encore une fois cette année, la collecte au profit des magasins Partage a été fructueuse. La vente des billets de spectacles et l'encan de l'assemblée générale ont permis de ramasser 1555\$. Merci à tous les donateurs pour leur générosité.

Ça y est, le comité mixte de productivité et de développement professionnel a maintenant une adresse Intranet. Visitez le site pour avoir les dernières nouvelles en matière de formation ou sur les autres projets. Par ailleurs, l'équipe qui travaille à la préparation du projet pilote de télétravail aimerait recevoir les commentaires des professionnels qui travaillent déjà à la maison à l'occasion. Si c'est votre cas, communiquez avec Azad Temisjian au 872-1833.

Hâtez-vous pour les réclamations d'assurances

La date limite pour présenter vos demandes de remboursement des soins et des médicaments que vous avez reçus en 1998 est le 31 mars 1999.

Des jouets pour les tout-petits

Profitez de votre grand ménage du printemps pour penser au centre de la petite enfance Cours de l'île. Le service de garde des employés de la Ville est à la recherche de jouets pour sa jeune clientèle. Si vos enfants n'utilisent plus certains de leurs livres, cassettes, déguisements, tricycles, jeux et autres jouets en bon état, communiquez avec Marie-Andrée Auclair au 879-1544.

Professionnels à l'honneur

En décembre 1998, l'organisme Sauvons Montréal a attribué ses prix à des projets auxquels plusieurs professionnels membres de notre syndicat ont travaillé. Mentionnons, entre autres:

- Paul-Émile Rocray et Denis Marcil: prix sorbet à l'orange pour les initiatives sur le patrimoine paysager et les arbres, notamment dans le parc du Mont-Royal, à l'occasion du verglas.
- Lise Langlais: mention orange en rénovation pour la remise en état de la bibliothèque Benny.
- Robert Desjardins: mention orange en urbanisme et design urbain pour la remise en état de la place Jacques-Cartier.
- Raquel Penalosa: mention orange en urbanisme et design urbain pour le réaménagement des rues

Gosford et Saint-Claude.

Avis de recherche

Nous sommes toujours à la recherche de représentants pour les services de l'Urbanisme, de l'Approvisionnement et du Soutien technique, des Finances et des Travaux publics. Si vous êtes intéressé à représenter votre section, communiquez avec Alain Côté au 845-9646. Félicitations aux représentants dont le mandat est reconduit: Jean Lapointe, Nour Eddine Ben Marzouk, Nicole-Sophie Viau, Denis Racine, Azad Temisjian, Jacques Boivin, Daniel Lauzon, Roger Roberge, Serge Gariépy, Susan Johnson, Diane Corbeil-Cadotte et Jean Lauzier.