

Petite histoire du syndicat – 1965 à 1998

Quelques préposés à la planification prennent les choses en mains

Un contexte propice à la syndicalisation

En 1964, commence une vague générale de syndicalisation des professionnels au Québec. La refonte du Code du travail confirme le droit de syndicalisation des professionnels en groupes distincts selon leur profession. Nous sommes au cœur de la Révolution tranquille et tout semble possible. L'État commence à intervenir dans des champs d'activité de plus en plus nombreux, ce qui favorise l'embauche de professionnels. Le monde syndical prend rapidement de l'expansion.

C'est ainsi que le 8 mars 1965, sous la présidence de Me Jean-Paul Geoffroy, huit préposés à la planification fondent le Syndicat de professionnels de la Ville de Montréal. Le syndicat ne peut être incorporé en vertu de la Loi des syndicats professionnels, car il ne regroupe pas le nombre minimum de 20 membres exigé. Il est cependant reconnu bona fide par la Ville comme l'unique représentant des professionnels. Comme la plupart des syndicats de professionnels, le SPVM est affilié à la CSN à qui il remet 90 % de ses cotisations annuelles. La CSN assure la permanence et fournit tous les services. La cotisation syndicale est de l'ordre de 1,5 % du salaire de chaque membre. Pendant les quatre premières années, le SPVM est présidé par Rolland Cousineau.

Notre première convention collective, signée le 1er septembre 1965, contient déjà la plupart des éléments significatifs de notre contrat de travail d'aujourd'hui. Elle est largement inspirée du contrat de travail type que la CSN proposait aux syndicats de professionnels à ce moment-là. L'élément majeur de ce premier contrat de travail est certainement l'obtention de la permanence et de la sécurité d'emploi puisque auparavant, nous n'avions qu'un statut de contractuel. Nous obtenons aussi l'établissement d'une structure salariale à plusieurs niveaux et des avantages en matière de vacances, de congés fériés et de congés de maladie. Le temps supplémentaire est désormais rémunéré.

Durant ces années, plusieurs catégories de professionnels de la Ville forment leur propre syndicat, alors que d'autres, notamment les botanistes et les biologistes, déjà syndiqués chez les cols blancs, décident d'y rester. Mis à part les salaires qui peuvent fluctuer d'un syndicat de professionnels à un autre, nos conventions collectives sont à toutes fins utiles identiques.

Nous poursuivons tous le même objectif : obtenir des emplois permanents et établir des conditions d'embauche et d'avancement exemptes de favoritisme ou de népotisme. Le contexte y est propice puisqu'au provincial, l'embauche des professionnels s'établit depuis peu sur la base de concours supervisés par la Commission de la fonction publique. Cette nouvelle pratique influence la Ville qui l'adopte, elle aussi.

Malaise chez les syndicats de professionnels à la CSN

Bien qu'affilié à la CSN, qui est un regroupement de fédérations, notre syndicat n'appartient à aucune d'entre elles lors de sa fondation. Les professionnels commencent tout juste à se syndiquer, et il n'y a pas encore de fédération pour les accueillir. En 1966, la Fédération des ingénieurs du Québec modifie ses statuts pour pouvoir accueillir les autres syndicats de professionnels. Elle devient tour à tour la Fédération des ingénieurs et cadres du Québec et la Fédération des professionnels et cadres du Québec. Notre syndicat ainsi que les autres syndicats de professionnels de la Ville en deviennent membres.

Mais la Fédération des professionnels n'a jamais tout à fait sa place parmi les fédérations ouvrières qui constituent la majorité de l'effectif syndical de la Centrale. Elle est perçue comme une vache à lait et les professionnels comme des privilégiés. Nos cotisations syndicales sont exagérément élevées par rapport à celles des autres syndicats, et notre opinion sur les dépenses ne pèse pas lourd puisque nous sommes minoritaires. C'est pourquoi, à l'instar de plusieurs syndicats de professionnels, nous décidons de quitter la CSN, en 1979.

La séparation d'avec la CSN augure une époque difficile parce que nous n'avons ni structure syndicale propre, ni permanence syndicale, ni services juridiques. Bref, nous n'avons pas les outils pour nous défendre seuls. Il nous faut définir nos statuts et règlements et établir une permanence. Progressivement, notre structure syndicale évoluera au fur et à mesure que notre effectif s'accroîtra. La création de nouvelles instances, telles que les sections et le bureau de direction, s'avérera nécessaire pour assurer la démocratie au sein de l'organisation et répondre efficacement aux besoins des membres.

Michel Vézina, successeur de Rolland Cousineau à la présidence, commence aussi à se libérer davantage pour assurer la gestion quotidienne du syndicat. Au moment de la séparation d'avec la CSN, nous ne disposons que d'une heure par membre de libération syndicale au frais de l'employeur, comme c'était le cas pour tous les syndicats. Mais notre banque s'améliore sensiblement, à compter de 1992, avec l'octroi de 1000 heures supplémentaires attribuées exclusivement au président en exercice à ce moment. Par la suite, nous tentons d'obtenir le transfert de ces heures à toute autre personne désignée par le syndicat. Nous avons fini par avoir gain de cause lors de la dernière convention collective avec l'obtention d'une personne libérée à temps plein.

Les professionnels de la Ville se regroupent

Les syndicats de professionnels de la Ville éprouvent vite le besoin d'unir leur force, mais la loi ne leur permet pas de se fusionner, car leurs membres appartiennent à des ordres professionnels différents. Ils décident donc de se regrouper en cartel. Le 27 juin 1968, les professionnels, les agronomes, les architectes, les architectes du paysage, les chimistes, les dentistes, et les vétérinaires forment le Syndicat général des professionnels de Montréal. Le SGPM regroupe environ 150 membres. Parmi les syndicats de professionnels, seuls les ingénieurs et les arpenteurs géomètre n'en font pas partie. Plus tard, à la CUM, le SGPM regroupera cinq unités: les professionnels, les architectes les vétérinaires, les agronomes et les chimistes.

Le Syndicat général des professionnels de Montréal poursuit trois principaux objectifs : former une seule table de négociation, gérer l'ensemble des relations de travail des professionnels et obtenir la parité salariale pour tous les professionnels. Sur ce dernier point, des progrès seront faits à chaque nouvelle négociation. En 1978, tous les professionnels ont la parité salariale à l'exception des agronomes.

Le SGPM décide d'aller en arbitrage pour qu'ils obtiennent la parité. C'est le début de la fin. Les vétérinaires, les architectes, les dentistes et les chimistes veulent signer leur convention sans attendre les syndicats qui doivent encore négocier. Ils quittent le regroupement. Dès lors, seuls les agronomes, les architectes du paysages et les professionnels en font partie. En tout, le SGPM aura négocié quatre conventions collectives pour l'ensemble des unités qui en font partie.

Modifications du libellé d'accréditation et mouvements de fusions

Le SPVM est accrédité en 1969, lorsque des amendements apportés au Code du travail obligent tous les syndicats à détenir une accréditation du ministère du Travail. Mais au cours de ses quelque trente ans d'histoire, son libellé est modifié plusieurs fois. La première modification est faite en 1972, lorsque des préposés à la planification de la Ville sont transférés à la CUM et que le syndicat obtient l'extension de sa juridiction. Pour refléter cette nouvelle réalité, il change de nom et devient le SPVM-CUM.

Des mouvements de fusion traversent aussi le syndicat. En 1979, lorsque le Syndicat général des professionnels de Montréal s'effrite, les agronomes et les architectes du paysages demandent au commissaire du travail que le SPVM-CUM détienne leur accréditation, c'est-à-dire que les membres de leurs syndicats soient représentés par notre syndicat. La requête leur est accordée en 1980.

En 1982, le SPVM-CUM demande au commissaire du travail de fusionner les unités d'accréditation qu'il détient à la Ville. La négociation et la gestion de quatre conventions collectives différentes est très lourde et la fusion des unités de la Ville faciliterait les choses pour tout le monde. En 1984, notre libellé d'accréditation sera modifié, établissant que nous pouvons couvrir toutes les fonctions exigeant un diplôme universitaire à l'exclusion de certains services ou de celles couvertes par tout autre syndicat. Les unités des professionnels et des architectes du paysage sont alors fusionnées. Les agronomes ont, entre-temps, été mis à la retraite avec prime de séparation, à la suite de la disparition de la fonction d'agronome à la CUM.

Un an plus tard, le même mouvement se produit à la CUM où notre certificat d'accréditation ne couvre que les préposés à la planification. Comme à la Ville, le commissaire du travail décrète que le SPVM-CUM peut représenter tous les professionnels salariés dont l'emploi exige un diplôme universitaire, à l'exclusion de ceux déjà couverts par un certificat d'accréditation ou qui travaillent dans certains services. Cette fois, le Syndicat des cols blancs conteste la décision du commissaire. En 1987, nous concluons avec eux une nouvelle entente qui permet d'établir un nouveau partage des juridictions.

Jusqu'en 1980, le SPVM-CUM ne représentait que 25 membres. Après le changement de notre libellé d'accréditation et la fusion des unités nous passons à 75 membres. Ce n'est que le début de la croissance de notre effectif.

1982-83 : un virage marquant

Mise en place d'un programme complet d'avantages sociaux

Le début des années 1980, marque le plus important virage de nos conditions de travail depuis la fondation du syndicat en 1965. Des améliorations considérables seront apportées à nos avantages sociaux et des décisions importantes seront prises par rapport à la caisse de retraite.

Nous obtenons tout d'abord un régime convenable d'assurance médicale, ce que nous n'avions pas auparavant. La seule protection que nous avons est une police d'assurance groupe à laquelle nous contribuons de façon volontaire via l'Association des fonctionnaires professionnels municipaux. Cette police ne comprenait que le remboursement des frais d'hospitalisation et des médicaments.

En cas de maladie, nous devons puiser dans notre banque de congés de maladie. Cette banque était de 15 jours par année, cumulatifs et payables en argent en fin de carrière s'il n'avaient pas été pris. Une fois la banque de congés épuisée, l'employé tombait à demi salaire pour trente jours, ensuite la décision de prolonger l'indemnité dépendait du bon vouloir du comité exécutif.

Notre nouveau régime nous donne une protection complète en cas de maladie ou d'invalidité. L'indemnité court terme, qui va de la deuxième à la 27ième semaine d'absence, compense l'employé à 75 % de son salaire net. L'indemnité long terme, qui va de la 27ième semaine d'absence jusqu'au retour de l'employés ou jusqu'à la retraite, le compense à 70 % du salaire brut.

En échange de ce programme, nous acceptons par contre de réduire notre banque de congé de maladie qui passe de quinze à dix jours par année. Ces congés ne seront plus cumulatifs, mais pourront être remboursés en fin d'année ou transformés en vacances. À partir de 1992, la totalité des congés de maladie sont tout simplement transformables en congés personnels.

En plus d'une assurance médicale, nous obtenons une assurance vie qui correspond à une fois notre salaire annuel. Cette police d'assurance doublera en 1995.

Notre régime d'assurances est entièrement financé par la Ville, à l'exception d'une cotisation supplémentaire de 1 % de notre salaire qui s'ajoute à notre contribution au régime de retraite. Cette contribution est de 4,5 % de notre salaire jusqu'au maximum des gains assurables et ensuite, de 6,25 %. Par contre, à partir de 1983, les nouveaux employés ne pourrons accumuler chaque année qu'un crédit de 2 % par année de service du meilleur traitement au moment de la retraite, alors que pour ceux qui sont déjà à l'emploi de la Ville l'accumulation est de 2,5 %. Ce changement est consécutif à l'adoption, par le gouvernement du Québec, de la loi 134 qui force la capitalisation des caisses de retraite.

Le point faible de notre programme d'avantages sociaux est notre régime de vacances dans les cinq premières années de carrière. Le nouvel employé n'a que deux semaines de vacances pendant les deux premières années où il travaille à la Ville et trois après deux ans. Par contre, le régime est excellent pour l'employé qui a acquis de l'ancienneté. Il a quatre semaines de vacances après cinq ans, cinq semaines après quinze ans et six après 20 ans.

La problématique singulière des caisses de retraite

Les employés de la Ville participent à un régime de retraite depuis le début du siècle. Lors de notre syndicalisation, il existait quatre caisses de retraite auxquelles la Ville et ses employés participaient respectivement dans une proportion d'environ 60 % et 40 %, comme c'est encore le cas aujourd'hui. Mais la caisse à laquelle nous participons regroupait également les cadres, les contremaîtres et les cols blancs. Les trois autres étaient au profit des policiers, des pompiers et des cols bleus. Ultérieurement, nous avons obtenu propre caisse de retraite.

La caisse de retraite comporte une problématique singulière, car comme nous le savons tous, la Ville a commencé à prendre congé de cotisations dans les années 1970. Elle croyait que les administrations publiques adopteraient une politique de pay as you go, c'est-à-dire que sa part de la pension des employés proviendrait du budget annuel de la Ville au moment de leur retraite. Cette pratique était déjà en vigueur au gouvernement fédéral.

Mais en 1982, le gouvernement décrète, par la loi 134, que les employeurs doivent capitaliser les caisses de retraite de leurs employés. L'objectif est de rendre les caisses de retraite financièrement indépendantes, afin de garantir la pension des retraités présents et à venir. Les entreprises et les municipalités qui ont pris congé de cotisations à l'endroit de leurs caisses de retraite ont 15 ans pour les rembourser.

Or, la Ville se trouve dans l'incapacité de rembourser les 650 millions de dollars qu'elle doit dans un aussi court délai. Anticipant une forte progression démographique et conséquemment une augmentation de l'assiette fiscale dans les années à venir, elle obtient une entente particulière qui lui permet d'étaler son remboursement sur 62 ans. Selon un calendrier de versements consigné dans un acte notarié, la Ville ne rembourse qu'une fraction des intérêts jusqu'en 2005, et augmente ensuite progressivement ses versements de façon à avoir remboursé la totalité de sa dette en 2045.

Ce calendrier a pour conséquence d'accroître la dette à un montant estimé à plus de 2 milliards de dollars en 2005, mais comme on prévoit une forte croissance, on pense pouvoir effectuer les paiements sans problème. Malheureusement, la réalité a été toute autre. Plutôt qu'une croissance de sa population, la Ville de Montréal a connu un exode important vers les banlieues et la valeur immobilière a considérablement chuté au cours de la dernière décennie.

L'obligation de rembourser la dette actuarielle entraîne plusieurs modifications aux régimes de retraite des employés de la Ville. La caisse à laquelle nous appartenions se trouve scindée en quatre entités distinctes, soit celle des cols blancs, des professionnels, des cadres et contremaîtres. Et la portion de la dette dont la Ville doit s'acquitter doit être établie pour chacune de ces caisses. Nous en profitons aussi pour faire modifier les conditions de départ à la retraite. Nous obtenons l'indexation de la rente et l'établissement du facteur 80 (total des années de service et de l'âge) qui nous permet de prendre notre retraite à partir de 55 ans. Cependant la pénalité actuarielle est si dissuasive que peu de professionnels s'en prévalent.

Une place prépondérante dans l'échiquier des relations de travail

L'effectif du SPVM-CUM s'accroît

À partir de 1984, nous entreprenons une série d'actions pour la défense de notre juridiction syndicale. Nous entreprenons un processus de requête en vertu de l'article 39 du Code du travail et demandons à la Ville que certains cadres soient reconnus à titre de professionnels. Nous voulons intégrer tous les professionnels affectés à la gestion et au développement des systèmes ainsi qu'aux communications. La Ville accède à cette démarche sans que nous allions devant le commissaire du travail. Et en 1987,

une cinquantaine de nouveaux membres sont intégrés à notre syndicat qui compte dès lors quelque 125 membres.

En 1989, nous déposons une deuxième série de requêtes en 39 pour intégrer les 130 conseillers en planification, commissaires et professionnels des fonctions financières. Ces requêtes se soldent aussi avec succès. Puis nous déposons des requêtes en 25 pour pouvoir syndiquer les professionnels qui oeuvrent dans les services du contentieux, des finances, du greffe, du secrétariat administratif, du contrôleur et du vérificateur. Ces professionnels sont nommément exclus de notre libellé d'accréditation. Au terme d'une campagne de syndicalisation, 68 de ces professionnels sur 132 signent leur carte d'adhésion. De sorte qu'en 1990, nous créons une nouvelle unité pour accueillir les 132 personnes. Mises ensemble, les deux requêtes ajoutent environ 260 membres à notre effectif.

L'année suivante, notre libellé d'accréditation est modifié de nouveau pour que les deux unités puissent être fusionnées. Durant ces années, des requêtes en 39 ont aussi été déposées pour intégrer les professionnels syndiqués chez les cols blancs. Le commissaire du travail a d'abord tranché en notre faveur en 1989, mais le tribunal du travail a cassé cette décision.

Un joueur incontournable

En 1986, l'arrivée du RCM au pouvoir amène l'embauche de nombreux professionnels et un accroissement extraordinaire des fonctions sous notre juridiction. Alors que nous ne couvrons qu'une dizaine de fonctions en 1986, nous en couvrons plus de 60 en 1990. En 1992, notre effectif est d'environ 500 membres grâce à l'effet combiné de l'embauche et de la défense de notre juridiction syndicale.

Alors que l'effectif de la Ville a commencé à décroître, le SPVM-CUM s'avère être le seul syndicat encore susceptible de progresser. Le travail nécessite de plus en plus l'apport de ressources professionnelles et les batailles pour la défense de notre juridiction ne sont pas terminées. Ce mouvement est toutefois freiné par les difficultés financières de la Ville qui commencent à être de plus en plus paralysantes. De sorte qu'en 1992-1993, l'embauche stagne et en 1994, on commence à réduire l'effectif avec la mise en place du Programme de réduction de la main d'œuvre.

Le SPVM-CUM occupe maintenant une place prépondérante sur l'échiquier des relations de travail et il est le syndicat le plus important parmi les syndicats de professionnels de la Ville. Nous pouvons désormais jouer un rôle déterminant dans l'alignement des négociations, et cela se confirme avec l'implantation du programme de supplément de chômage que nous sommes les premiers à obtenir. Auparavant, les femmes en congé de maternité n'avaient droit qu'à 20 semaines d'assurance chômage.

Nous subissons toutefois un revers dans ce dossier en acceptant une augmentation forfaitaire de 2 % pour l'année 1992-1993, alors que la convention collective de 1989-1992 se trouve prolongée pour une année supplémentaire. Nous croyons que les autres syndicats obtiendront le même règlement et nous voulons avoir la certitude que le PSC sera implanté. Mais les cols blanc et les cols bleus l'obtiennent aussi en plus d'une augmentation de 2 % intégrée aux échelles. Lors de la négociation de la convention collective suivante, nous réussissons cependant à rétablir la situation de façon rétroactive. Les autres syndicats de professionnels n'ont, quant à eux, signé leur convention collective qu'en 1994.

La CUM vole de ses propres ailes

Durant cette période, des changements importants se produisent également à la CUM. Jusqu'à la fin des années 1980, la convention collective des professionnels de la Ville était appliquée telle quelle à ceux de la CUM. À partir de 1989, la CUM prend en mains ses propres négociations et signe simultanément deux conventions collectives, soit celles de 1989-1991 et de 1991-1993. Cette négociation se termine cependant sur une fausse note. La deuxième convention collective introduit une clause orphelin, c'est-à-dire que les nouveaux employés sont traités sur une base salariale différente de celle des employés déjà en poste dans une même fonction.

Les professionnels de la CUM sont sans convention collective depuis 1993. Depuis, les négociations se déroulent de façon intermittente et dans un climat d'incertitude. On recommence à zéro à chaque

nouvelle orientation budgétaire de la CUM, et les paramètres changent au gré des saisons et des humeurs de la partie patronale. Il va de soi que l'abolition de la clause orphelin est un élément central de la négociation.

Une présence plus marquée sur la scène publique

En 1994, le syndicat décide d'embaucher une firme de communication et réalise son premier plan stratégique duquel découlera un plan de communication. Nous voulons améliorer nos communications internes et nous positionner sur la scène publique pour atteindre certains objectifs. Nous voulons notamment, accélérer les négociations de la convention collective et promouvoir le savoir-faire et le professionnalisme de nos membres. Bref, nous voulons nous distinguer.

Cette orientation nous impose rapidement comme un acteur incontournable de l'actualité municipale montréalaise, et les enjeux dépassent largement ceux que nous avons identifiés au départ. L'arrivée de Pierre Bourque à l'hôtel de ville, en novembre 1994, ne nous laisse aucun répit. Bien que nous soyons dotés d'une convention collective jusqu'en 1997, tout est en jeu, particulièrement nos emplois avec les projets de privatisation des services municipaux.

L'action syndicale doit mener sur de nouveaux fronts en raison de l'interrelation du politique et de nos conditions de travail. Le syndicat intervient dans toutes les tribunes : médias, commissions parlementaires, consultations publiques, débat de toutes sortes. Et il prend part à de nombreux dossiers syndicaux et municipaux : création des sociétés d'économie mixte, modifications du Code du travail, commission de développement de la métropole, etc.

Par ailleurs, les communications envers nos membres s'améliorent considérablement. Notre bulletin d'information Profil est publié quatre fois par année et passe de huit à douze pages tandis que Profil-Express complète l'information au besoin. Nos assemblées générales sont mieux organisées et nous développons des mécanismes de consultation rapides et efficaces.

En 1995, notre syndicat acquiert une existence juridique en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels et doit modifier son nom. Il devient le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal. Ce changement n'affecte en rien les droits et obligations du syndicat et de ses membres, mais nécessite que nous changions de logo. Notre nouveau logo, conçu par l'un de nos membres, est dévoilé lors 30e anniversaire du syndicat.