

PROFIL

Mars 2000

Volume 11 - Numéro 1

Bulletin d'information du Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal

SOMMAIRE

2 - 3

CE QUE LES MEMBRES
EN PENSENT

Usage des nouvelles
technologies et
surveillance des employés:
une question d'éthique
et de gros bons sens

4 - 5

LE SPPMM EN ACTION

Le SPPMM s'associe
au ROCIDEC pour contrer
le décrochage scolaire

6 - 7

LE SPPMM EN ACTION

Bilan 1999 -
Une organisation plus
moderne et plus efficace

8 - 9

LIVRES

Deux grands coups... une
réponse. La syndicalisation
des techniciens et des
téléphonistes de Bell

10 - 11

HUMEURS

Mon petit d'jà avec le
DÉGÉ, qu'en dis-je déjà?

12

NOUVELLES EXPRESS

Des négos balisées par des enjeux politiques

par Michel Vézina

PRÉSIDENT

Les conventions collectives de la CUM et de la Ville arriveront à échéance en décembre et en mars prochains. Nous ne savons pas encore précisément quelle sera l'orientation des négociations, mais le contexte politique de la réorganisation régionale crée des pressions qui peuvent influencer leur résultat aussi bien à la Ville qu'à la CUM.

Le maire Bourque veut faire son nid dans la réorganisation régionale et réaliser son projet « une île, une ville ». Comme il ne peut compter sur l'appui de l'Union des municipalités de banlieue de l'île de Montréal, qui est incapable de faire consensus sur la question au sein de son effectif, il cherche à se rapprocher de Québec. Il se plie aux quatre volontés du gouvernement provincial et montre patte blanche devant tous les projets de ce dernier, même les moins défendables comme celui de l'emplacement du CHUM.

Nous avons espoir que le premier mandat de notre nouveau directeur général, M. Coulombe, soit de rétablir l'ordre dans le fonctionnement administratif de la Ville, mais nous réalisons que son arrivée est étroitement liée à la démarche politique de Québec dans la région métropolitaine. Québec se sent plus à l'aise avec un interlocuteur qui parle la même langue que lui qu'avec des gens qu'il ne maîtrise pas.

M. Coulombe doit tout d'abord intégrer Montréal à un éventuel projet de réorganisation métropolitaine - nous ne savons pas trop lequel - et, pour ce faire, il doit trouver une solution aux problèmes financiers de Montréal et contraindre les syndicats.

Au retour des fêtes, le maire a confié aux médias qu'il voulait établir un nouveau partenariat avec les syndicats. Ce n'est pas la première fois que nous entendons parler de partenariat. Chaque fois, cela a voulu dire la même chose, frapper les syndicats. Comme le dit le maire lui-même, ses partenaires font pression pour qu'il fasse la démonstration qu'à la Ville, c'est l'administration qui mène et non les syndicats.

Voilà pourquoi Guy Coulombe a remis les comités de productivité sur les rails avec les cols bleus. Ces comités n'ont donné aucun résultat depuis deux ans, mais il espère trouver des façons de diminuer les coûts. La même chose sera proposée aux cols blancs. Si cela ne marche pas, les discussions changeront de ton. Ces comités ne sont que l'antichambre des négociations.

Avec nous, professionnels, M. Coulombe considère ces comités peu appropriés. Au cours d'une rencontre avec les membres du bureau de direction, il a plutôt proposé que certains professionnels deviennent des gestionnaires de projets. L'idée n'est pas mauvaise. Cette piste va dans le sens de l'amélioration de la pratique professionnelle, tant mieux s'il y a des résultats.

Toutefois, ce ne sont pas ces changements ni les comités de productivité qui vont régler les problèmes financiers et politiques de la Ville. Les véritables enjeux se situent ailleurs, et c'est dans ce contexte que nous devons préparer des projets de convention collective intelligents. Nous ne voulons pas être les dinde de la farce ni faire les frais du borbier dans lequel nos édiles se sont enfoncés, tant au provincial qu'au municipal. ■

Ce que
les membres
en pensent...

Usage des nouvelles technologies et surveillance des employés : une question d'éthique et de gros bon sens

*Propos recueillis par Carole Paquin, conseillère en communication.
Débat animé par Richard Arteau, conseiller en planification.*

Vous sentez-vous sous surveillance ?

«La Ville a émis des directives prescrivant que le matériel informatique doit servir exclusivement à des fins institutionnelles. Les raisons invoquées sont celles de protéger l'actif, de faire en sorte que des renseignements confidentiels ne circulent pas indûment, de se prémunir contre les virus, d'empêcher l'importation de matériel pornographique ou haineux, le harcèlement ou la violation des droits d'auteur et de s'assurer de la productivité des employés.»

« Ces raisons sont toutes valables. Il est vrai que l'utilisation de matériel pornographique et le harcèlement sont répréhensibles, mais est-ce que toute utilisation à des fins autres que professionnelles mérite d'être sanctionnée ? »

« Nous savons que la Ville peut contrôler les sites que nous visitons et le temps que

En début d'année, *La Presse* a publié une série d'articles sur la surveillance électronique dans les entreprises. Le titre, *Employeur ou Big Brother*, en dit long sur la problématique. Plusieurs grandes entreprises tiennent des statistiques sur les sites Internet visités par leurs employés, le temps passé sur chacun d'eux, le nombre de fois qu'ils utilisent leur mot de passe ou qu'ils activent leur clavier et leur souris. Apparemment, surveiller les communications électroniques des salariés et leur vagabondage dans Internet est chose facile et plusieurs l'ont appris à leurs dépens. Aux États-Unis comme au Canada, des employés ont été suspendus ou congédiés pour utilisation non appropriée du courriel et d'Internet. L'utilisation du matériel informatique à des fins personnelles pose des questions évidentes sur le plan éthique, mais elle pose aussi la question du droit à la vie privée. *Profil* a rencontré une quinzaine de membres pour savoir ce qu'ils en pensent.

nous passons dans Internet et qu'elle se réserve le droit d'accéder au contenu de notre courriel en tout temps, mais nous ne savons pas si elle le fait ni quand elle le fait. Le contrôle de l'accès aux sites Internet est-il utile puisque des barrières ont été mises en place pour empêcher le téléchargement d'information et l'accès à certains

sites, notamment les sites pornographiques ? »

« Comme je ne suis pas branché à Internet ni à Lotus Notes, je ne connais pas la directive. Je me demande si on peut les utiliser à des fins personnelles en dehors des heures de travail ? Par exemple, pour préparer un voyage ? »

« Non. En principe, on

doit utiliser Internet uniquement à des fins institutionnelles, mais je pense que c'est toléré. »

« La directive sur l'usage d'Internet et du courrier électronique a été rédigée par un adepte de la loi et de l'ordre, par quelqu'un qui est très axé sur le contrôle. Elle est très rigide et ne fait pas appel au bon sens de l'employé. De

plus, elle est tellement longue qu'à peu près personne ne l'a lue. »

« Je ne pense pas que la Ville doive enquêter tous azimuts pour connaître l'usage que chaque employé fait d'Internet, et sévir si, par hasard, elle tombe sur un message personnel que son employé a envoyé par courriel. Cependant, si un employé présente un problème de productivité, il est normal que l'employeur cherche à savoir pourquoi. Est-ce parce qu'il passe ses journées au téléphone, parce qu'il joue aux cartes sur son ordinateur... ? C'est plutôt un problème d'encadrement. »

« Il est vrai qu'utiliser le courrier électronique à des fins personnelles pose un problème d'éthique pour l'employé. Tout comme l'usage du téléphone. »

« L'accès à l'information que donne l'informatique ne constitue pas un problème d'éthique uniquement pour les employés. S'il est répréhensible qu'un employé passe trois heures par jour à *chatter* ou sur des sites de sexe – il y a toujours moyen de contourner les barrières – il est tout aussi critiquable que l'employeur fouille dans les dossiers des professionnels qui contiennent des données confidentielles. »

« Il y a un code de conduite à adopter par rapport à l'usage d'Internet et du courrier électronique. La directive a une portée beaucoup trop large. La Ville n'a pas néces-

sairement le goût de tout contrôler, mais elle veut se prémunir contre les situations embarrassantes, comme des employés qui s'amusent sur des sites pornographiques. »



Cohérence et tolérance

« C'est vrai qu'il y a des règles de base à suivre, par exemple ne jamais donner son mot de passe, mais la directive a été conçue pour les cas d'espèce. Actuellement, envoyer un message personnel de deux minutes est plus répréhensible que parler pendant une heure au téléphone. De plus, les messages que nous recevons ne sont pas toujours sollicités. Où est la limite ? »

« Je doute que la Ville ait les ressources pour surveiller tout le monde. »

« Non, mais comme tout service de renseignements, la Ville accumule de l'information qu'elle peut utiliser au besoin. »

« Cette surveillance rappelle le temps où le patron pouvait entrer dans ton bureau et fouiller tes classeurs. »

« Pourquoi la Ville laisse-t-elle des jeux de cartes sur les ordinateurs s'il est défendu de s'en servir, même en dehors des heures de travail ? »

« La Ville ne peut pas dire qu'elle tolère jusqu'à un certain point ce genre de chose parce que cela pourrait porter atteinte au prestige de l'organisation. Il est toujours

possible de bloquer l'accès à des sites, mais c'est compliqué parce que cela change continuellement. C'est plus simple de dire qu'Internet doit être utilisé à des fins institutionnelles. De plus, la directive doit être claire pour ne pas laisser place à l'interprétation, sinon elle sera indéfendable advenant un cas litigieux. »

« Je ne vois pas pourquoi on ne pourrait pas naviguer dans Internet sur les heures de lunch. Il faut quand même pouvoir s'exercer si l'on veut s'en servir efficacement. Et puis, est-ce qu'on va taper tous les téléphones ? On peut quand même utiliser les téléphones de la Ville pour prendre rendez-vous chez le médecin. »

« À ce compte, si la Ville veut appliquer sa directive à la lettre, elle va devoir retirer le babillard de messages personnels de Lotus Notes. »

« Je me sens surveillé et j'agis en conséquence. »

« Je pense qu'on peut utiliser occasionnellement Internet à des fins personnelles. C'est une question de fréquence. Il n'y a tout de même pas de chasse aux sorcières. La Ville cherche à savoir s'il y a des *patterns* d'utilisation non appropriés d'Internet et du courriel. »

« La Ville doit avant tout mieux diffuser ses directives. Plusieurs ne connaissent même pas l'existence de directives quant à l'usage d'Internet et du courrier électronique. Il faut expliquer aux employés qu'il y a un certain

code de conduite à suivre. Il ne s'agit pas de mettre des paramètres rigides, il faut que les employés fassent preuve de jugement. »

« Peut-être que le syndicat devrait informer les membres sur les balises à suivre pour un usage éthique des nouvelles technologies. »

« La conférencière qui est venue nous parler d'éthique, avant les fêtes, disait que si nous ne pouvons pas dire ce que nous faisons à notre mère, c'est que nous avons un problème. Comme la Ville ne donne presque pas de formation, il est normal que les employés apprennent à utiliser Internet en naviguant, qui plus est, en dehors des heures de travail. En fait, lorsqu'on parle d'éthique, c'est souvent une question de gros bons sens. Si un employé est injustement suspendu pour l'usage qu'il fait du matériel informatique, le syndicat n'aura aucune difficulté à le défendre. Il n'y a pas de difficulté à défendre un professionnel qui fait correctement son travail. »



Pour en savoir plus, vous pouvez lire les articles parus dans *La Presse* des 15 et 16 janvier 2000 et les directives de la Ville sur le site de la sécurité informatique dans l'Intranet.

Le syndicat s'associe au ROCIDEC pour contrer le décrochage scolaire

par Carole Paquin

CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

Ça y est! Après un an de rencontres, le comité ad hoc de la politique de solidarité a terminé son mandat. Le syndicat soutiendra le ROCIDEC, un regroupement d'organismes communautaires qui lutte contre le décrochage scolaire sur l'île de Montréal. Pendant trois ans, le syndicat contribuera au financement du ROCIDEC à raison d'environ 4000\$ par année.

Cette nouvelle a été annoncée officiellement par Laurent Lavigne, vice-président Ville, à la dernière assemblée générale, en présence du coordonnateur du ROCIDEC, M. Maurice Poirier. «La lutte contre le décrochage scolaire est un choix tout indiqué pour un syndicat de professionnels. Nous avons pu poursuivre nos études, et il est tout naturel d'aider ceux qui n'ont pas notre chance», a expliqué Laurent Lavigne.

«D'autres formes de soutien pourront être apportées ponctuellement, et les membres qui le désirent pourront participer directement au soutien des jeunes, par exemple en aidant aux devoirs et aux leçons ou en faisant du tutorat.»

Pour M. Poirier, «cette association arrive à point nommé, car elle s'inscrit dans l'un des principaux objectifs de notre plan d'action cette

année, soit la création de partenariats et la recherche d'un financement récurrent. Le décrochage scolaire est un problème majeur sur l'île de Montréal, et les besoins sont énormes».

La prévention et la réinsertion sont les deux principaux axes de l'action du ROCIDEC. Au primaire, le retard scolaire constitue un des

principaux éléments de dépistage des élèves à risque. Selon le ministère de l'Éducation, 34% des enfants des milieux défavorisés et 14% de ceux des autres milieux accusent des retards scolaires à la dernière année du primaire. Or, le retard scolaire est le principal facteur conduisant les jeunes au décrochage.

Les chiffres au secondaire sont tout aussi alarmants. On estime à environ 22500 le nombre de jeunes qui quittent l'école secondaire sur l'île de Montréal, chaque année, et on observe une augmentation constante du nombre d'élèves qui ne se réinscrivent pas. L'île de Montréal détient le record du taux de décrochage scolaire au Québec.

Le ROCIDEC groupe 16 organismes communautaires sans but lucratif. Une centaine d'employés, à plein temps et à temps partiel, et plus de 700 bénévoles travaillent pour ces organismes. Ils accompagnent quelque 2000 jeunes chaque

Les membres qui le désirent pourront participer directement au soutien des jeunes, par exemple en aidant aux devoirs et aux leçons ou en faisant du tutorat.



Le syndicat voulait s'engager socialement en encourageant un groupe en situation socio-économique défavorisée et en manque de soutien. À cet égard, les jeunes décrocheurs, potentiels ou réels, sont un choix tout indiqué

année. Plusieurs services et activités sont offerts aux jeunes du primaire et du secondaire ainsi qu'aux parents. Parmi ceux-ci, mentionnons les ateliers de devoirs et de leçons, les activités de loisirs, le parrainage, l'écoute en entrevue ou au téléphone, les stages en milieu de travail, etc.

Ces activités ont pour but de favoriser l'adaptation sociale des jeunes et de les aider à rester ou à revenir à l'école. On leur redonne confiance, on stimule et on développe leur autonomie, leur sens des responsabilités et leur estime de soi. Bref, on tente de briser le cycle de l'échec et de faire vivre des succès aux jeunes en difficulté.

Toutefois, malgré la bonne volonté du personnel et des bénévoles, les ressources sont insuffisantes, et la situation financière des organismes est de plus en plus fragile. Aucune source de revenu n'est stable ni récurrente.

Actuellement, près de 50% du financement provient du secteur public, 35% du secteur privé et 15% d'activités d'autofinancement. Les ordres provincial et fédéral de gouvernement réduisent progressivement le montant de leurs subventions. Le ROCIDEC procède actuellement à une recherche de fonds, en collaboration avec le

Conseil régional de développement de l'île de Montréal.

«Le syndicat voulait s'engager socialement en encourageant un groupe en situation socio-économique défavorisée et en manque de soutien. À cet égard, les jeunes décrocheurs, potentiels ou réels, sont un choix tout indiqué», a conclu Laurent Lavigne. ■

GILLES OLIVIER

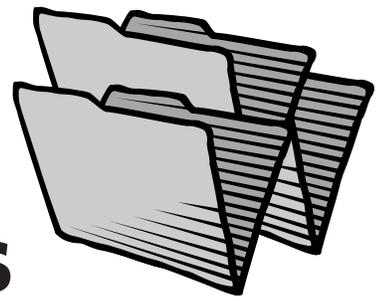
Planificateur de la retraite
Depuis plus de 30 ans

*Fiducie de convention de retraite
à la Ville de Montréal*

Analyse de succession - Assurance-vie
R.E.E.R. - F.E.R.R. - Rentes
Produits financiers - Fonds mutuels

3535, ch. Queen Mary
Suite 570, Montréal
(Québec) H3V 1H8

Tél.: 731-7961
Rés.: 638-4223
Télec.: 731-9782



BILAN DE 1999

Une organisation plus moderne et plus efficace

par Michel Vézina

PRÉSIDENT

La défense de notre juridiction syndicale, notre intervention auprès de l'administration pour le respect de l'éthique et de la pratique professionnelle ainsi que la révision de nos statuts et règlements ont été nos principaux dossiers cette année. La négociation des clauses normatives de notre convention collective, point majeur de notre plan d'action, a été suspendue en raison de l'absence prolongée de la représentante patronale.

Nous n'avons pas chômé pour autant. Dès janvier, le syndicat a été saisi de problèmes quant à l'attribution des mandats aux professionnels. Plusieurs membres se plaignaient de ce que certains élus leur dictent le contenu de leurs rapports et analyses. Ce problème s'est rapidement accentué, de sorte que nous avons dû intervenir.

Nous avons mis sur pied un comité ad hoc, ménagé des rencontres avec l'administration et demandé à notre conseiller juridique d'étudier la jurisprudence sur les questions d'éthique et de pratique professionnelle dans les administrations publiques. Mais, c'est surtout après notre intervention dans les médias et notre rencontre avec le nouveau directeur général de la Ville,

M. Coulombe, que la situation s'est améliorée. Les discussions sur la signature professionnelle dans Lotus Notes se poursuivent.

Six dossiers de requêtes en accréditation

La défense de notre juridiction syndicale et l'accroissement de notre effectif sont importants, car ils assurent la stabilité et la pérennité de notre organisation. Cette année, pas moins de six dossiers de requêtes en accréditation ont été menés tant à la Ville qu'à la CUM.

Nous avons tout d'abord obtenu gain de cause quant à l'intégration d'une vingtaine d'analystes en logiciels et matériel de la Ville, mais le Syndicat des cols blancs a décidé d'en appeler de la décision. La cause sera entendue devant le Tribunal du tra-

vail ce mois-ci. Par la suite, il y aura audition des requêtes que nous avons déposées en rapport avec quelque 75 postes de l'annexe K des cols blancs, qui touche certaines fonctions requérant un diplôme universitaire.

D'autres dossiers ont demandé beaucoup de préparation même s'ils concernent moins de personnes. Le Syndicat des architectes a déposé une requête en vue d'établir sa juridiction sur six postes de gérant de projets du Service des immeubles. De notre côté, nous avons déposé des requêtes touchant toutes les fonctions de préposé à la planification en architecture qui ne requièrent pas d'être membre de l'Ordre des architectes. Le Syndicat des ingénieurs a également requis deux conseillers en planification, l'un à la Ville et l'autre à la CUM. Enfin, trois anciens cadres de la Ville, intégrés à notre syndicat, ont contesté leur démotion de leurs fonctions de cadre devant la Commission municipale.

À la CUM, nous avons finalisé la requête relative aux six commissaires industriels dans le contexte du transfert des activités de l'Office de développement économique à Montréal international. De plus, l'intégration d'anciens cadres contractuels, notamment au Service de la police, s'est soldée par l'ouverture de concours pour neuf postes d'agent ou de conseiller en communication. Ces employés conservent leur statut

d'occasionnels jusqu'au comblement en permanence des postes.

À la Ville et à la CUM, nous avons commencé à travailler aux modifications aux régimes de retraite pour tenir compte des ententes intervenues en 1997 sur la réduction de 6% du coût de la main-d'oeuvre dans les municipalités. Ce travail a été fait de façon concertée avec les autres syndicats et se poursuit.

Des comités actifs tout au long de l'année

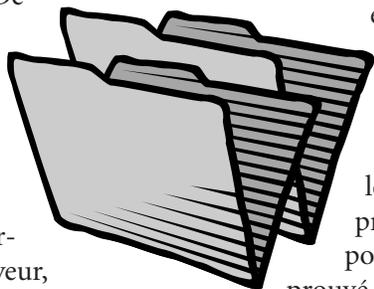
Chose nouvelle, le comité des griefs a dû intervenir dans des dossiers de revendications personnelles. Quatre professionnels ont été l'objet de mesures disciplinaires, dont deux ont donné lieu à des griefs. De façon générale, nous préférons régler les conflits par la discussion et la concertation plutôt que devant les arbitres parce que cela favorise des relations harmonieuses avec l'employeur, mais cela se révèle de plus en plus difficile compte tenu de la tendance de l'administration à judiciariser les conflits.

Le comité de l'équité salariale a commencé ses travaux dès le début de l'année. Les cinq membres qui le constituent ont, au préalable, suivi une formation sur la loi. Ils ont ensuite déterminé les fonctions à prédominance féminine et masculine et élaboré une grille d'évaluation. Le travail se poursuit cette année.

Le comité ad hoc de la politique de solidarité a terminé le mandat qui lui avait été confié. Le syndicat soutiendra le ROCIDEC pendant les trois prochaines années. Le ROCIDEC est un regroupement d'organismes communautaires qui lutte contre le décrochage scolaire

sur l'île de Montréal. La sélection a été faite selon des critères préétablis, parmi les organismes que vous nous aviez recommandés à la suite d'un appel à tous. Rappelons que la décision d'adopter une politique de solidarité et de soutenir une cause s'est appuyée sur les résultats d'un sondage que nous avons fait auprès des membres du syndicat. Chaque année, le syndicat versera au ROCIDEC un montant qui correspond à 1% de son budget annuel, soit environ 4000\$.

Conformément aux orientations de notre dernier plan stratégique, nous avons continué de nous concentrer davantage sur les communications avec nos membres, tout en utilisant les communications



externes lorsque cela peut se révéler utile. À cet égard, les entrevues que nous avons accordées dans les médias sur les problèmes d'ingérence politique à la Ville ont prouvé, une fois de plus, qu'une intervention bien ciblée sur la place publique est extrêmement efficace.

En plus de la publication régulière de Profil et de Profil Express, nous avons entrepris la rédaction de documents de vulgarisation sur les aspects complexes de notre convention collective, ainsi que notre régime d'assurances et notre caisse de retraite. Le premier dépliant sur nos congés et nos vacances semble avoir répondu aux attentes, comme en témoignent les commentaires positifs que nous avons reçus après sa publication. Les deux autres documents sont en préparation, le premier en collaboration avec le Service du personnel et le deuxième, avec la Commission de la caisse de retraite des professionnels.

S'adapter aux nouvelles réalités

Au cours des dernières années, le nombre de nos membres s'est considérablement accru, et nous avons eu de la difficulté à combler certains postes électifs ainsi que certains postes de représentant de section. C'est pourquoi nous avons fait un travail de fond sur les statuts et règlements du syndicat. Les objectifs étaient de moderniser notre organisation, de distribuer les tâches de façon plus efficace et d'adapter notre structure aux éventuels changements que pourrait amener la refonte municipale.

À l'exécutif, le poste de vice-président Organisation a été aboli et remplacé par le poste de vice-président Administration et Formation, ce qui a entraîné une redistribution des tâches dévolues aux vice-présidents. Le bureau de direction, qui est l'instance représentative de tous les membres entre les assemblées générales, a désormais plus de responsabilités et de pouvoir. Enfin, les postes de directeur de comité ont été abolis. Les membres des comités sont maintenant nommés par le bureau de direction. Les modifications aux statuts et règlements ont été entérinées par l'Assemblée générale de décembre.

Encore une fois, nous avons constaté que nos membres contribuent volontiers aux dossiers ponctuels. C'est très bien, et nous remercions tous ceux qui ont participé aux divers comités ad hoc et aux activités du syndicat. Toutefois, il est important d'assurer la relève aux postes électifs ainsi qu'aux postes de représentant de section. Plusieurs d'entre eux sont actuellement vacants. Nous vous invitons à poser votre candidature pour que nous continuions à aller de l'avant. ■



Deux grands coups... une réponse.

La syndicalisation des techniciens et des téléphonistes de Bell

Par Nicole Brien

CONSEILLÈRE EN PLANIFICATION

Voici le deuxième article de la chronique «Lecture» qui paraîtra deux fois par année. J'y traiterai de divers sujets reliés aux relations de travail, à la formation professionnelle ou au monde syndical en général. Cette fois-ci, j'ai lu pour vous *Deux grands coups... une réponse. La syndicalisation des techniciens et des téléphonistes de Bell*, paru chez Lanctot Éditeur l'automne dernier. L'ouvrage a été rédigé par Carole Clément, du Service de l'information de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. L'histoire se passe de 1974 à 1980, et ceux qui croient que bientôt la syndicalisation ne sera plus utile, lisez bien ceci.

Ol aura fallu aux travailleurs de Bell plusieurs années de lutte acharnée, avant de pouvoir se libérer des syndicats de boutique et de faire reconnaître leur syndicat, c'est-à-dire le Syndicat des travailleurs en communication et en électricité du Canada (STCC). L'histoire des travailleurs de Bell démontre bien qu'être syndiqué dans un syndicat de boutique ou ne pas être syndiqué, c'est à peu près la même chose.

L'accréditation des travailleurs de Bell au sein de l'Association canadienne des employés de téléphone (ACET) ne leur donnait aucune protection. Voici l'exemple de René Roy, embauché en mars 1972 comme

installateur résidentiel. René a peu d'expérience syndicale, mais les conditions de travail chez Bell l'étonnent. Les employés devaient faire des heures supplémentaires sous peine de congédiement. En raison des déménagements, l'été était la saison la plus occupée, et les vacances étaient reportées. Il était fréquent qu'un technicien ne passe qu'une seule fin de semaine par été avec sa famille.

Jeune marié, René Roy n'apprécie pas toujours de faire des heures supplémentaires. Quelques mois après son embauche, il refuse de travailler un soir que sa femme et lui reçoivent des invités à souper.

► *En arrivant à la maison, j'ai reçu un appel de mon patron pour*

revenir au travail. J'ai refusé. Le lendemain matin, mécontent, il m'a demandé de parler à mon représentant syndical qui m'a dit: «Lorsqu'un boss de Bell te demande de faire des heures supplémentaires, il ne faut pas discuter.» Bell rendait ainsi le syndicat de boutique responsable de tous nos maux. p. 83.

René Roy surprend son représentant en lui demandant une copie de la convention collective et des statuts de son syndicat.

► *J'ai obtenu une convention collective dans les heures qui ont suivi. Elle ne comptait que 20 pages, et chaque clause se terminait par une phrase qui laissait*

tout à la discrétion de l'employeur. Je suis repassé devant le patron et je savais que mon emploi était en jeu. J'ai dû accepter les faits. p. 83.

Quant aux statuts, René ne les obtiendra que trois mois plus tard. C'est à partir de cet épisode qu'il a commencé à militer, à Saint-Hyacinthe où il travaillait.

Les militants clés de plusieurs régions du Québec deviendront plus tard des représentants syndicaux du STCC. Dans l'Outaouais, c'est Réjean Bercier qui jouera un rôle crucial dans la reconnaissance de la nouvelle accréditation. Réjean se rend compte que l'administration de son syndicat est de connivence avec l'employeur et pas très encline à défendre ses membres contre les abus patronaux. Réjean est réparateur de câbles. Il fait partie de cette nouvelle génération de techniciens, âgés de 25 à 35 ans, mieux éduqués et mieux informés.

► *Très peu de francophones obtenaient des promotions. Les réunions du personnel se déroulaient en anglais, même s'il n'y avait qu'un anglophone parmi dix francophones! Les deux plus gros problèmes étaient la façon dont on nous traitait et les salaires. p. 84.*



Réjean Bercier se souvient de l'un de ses amis qui a eu deux accidents mineurs au volant d'un camion de Bell.

► *Le patron avait dit qu'il avait besoin d'une leçon. Le représentant syndical de l'ACET a suggéré de le congédier! Le syndicat devenait une menace plutôt qu'une protection. p. 84.*

Ces quelques exemples vous donnent une idée de ce que vivaient les employés dans une grande entreprise comme Bell, au début des années 1970. Ces choses semblent du passé, mais peuvent survenir encore, comme en témoigne ce qui vient d'arriver tout récemment aux téléphonistes. Leurs emplois ayant été transférés dans une autre entreprise, elles ont vu leurs conditions d'emploi se détériorer sensiblement.

Plus près de nous, dans un secteur municipal en mouvance, certaines questions sont plus pertinentes que jamais. Que nous réservent les relations de travail en cette première décennie de l'an 2000? Quel rôle joueront nos syndicats municipaux? Et quel poids auront-ils? ■

Vous avez des commentaires ou des suggestions? Communiquez avec moi à l'adresse électronique du syndicat, au sppmm@microtec.net. Au plaisir de vous lire!

COMMENTAIRE GÉNÉRAL

Je recommande chaudement ce livre qui se lit comme un roman. L'ouvrage est très bien documenté et contient plusieurs témoignages des acteurs clés de la syndicalisation chez BELL. Je le recommande à tous mes collègues, professionnels, cols blancs, cols bleus ou autres, particulièrement ceux qui croient qu'il ne sera plus nécessaire d'être syndiqué dans le monde municipal des prochaines décennies.

Bonne lecture!

CENTRE DENTAIRE GINETTE MARTIN



GRAND OUVERT...SELON VOTRE HORAIRE

Dr GINETTE MARTIN, B.A., B.Sc., D.M.D.
Chirurgienne Dentiste

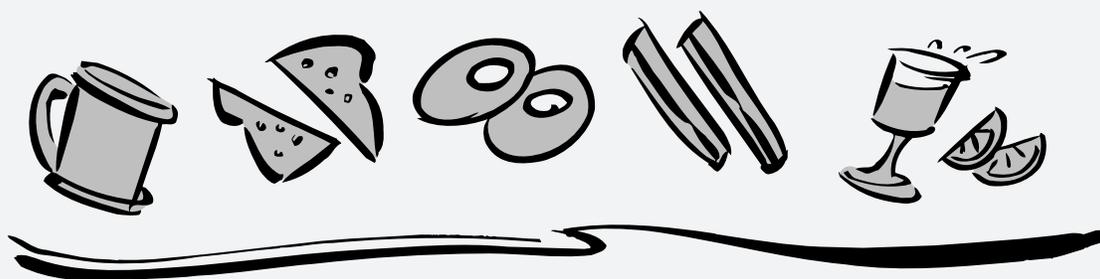
1037, St-Denis, Bureau 203, Montréal H2X 3H9

 **CHAMP-DE-MARS / BERRI-UQAM**

**Tél.: 284-1975
Fax: 284-1818**

Entente financière possible

Pub MP Photo



Mon petit dèj avec le DÉGÉ qu'en dis-je déjà?

par Jacques Boivin

CONSEILLER EN DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

Prenez un délégué syndical au hasard, humble représentant de section anonyme, cheville ouvrière lubrificatrice de notre beau mouvement ouvrier, lecteur assidu de la convention collective et heureux collectionneur de formulaires de soins dentaires. Invitez-le, à titre de membre du bureau de direction du SPPMM, à « petit déjeuner » avec The Boss, le patron, le grand timonier, le top du bout de la pyramide, M. Coulombe en personne lui-même. Qu'est-ce que vous obtenez?

UN BUREAU DE DIRECTION AVEC UN QUORUM EN BÉTON!

Vous souvenez-vous de l'avant-dernière assemblée générale du SPPMM? Pas de quorum et 800 kilos de lunch à métaboliser. Que dire des rencontres du bureau de direction (instance de choc réunissant les 15 délégués de section et les membres du comité exécutif) où l'on flirtait à tout coup avec le non-lieu l'automne dernier? Eh bien, c'est chose du passé! Finie la morosité.

RANGS SERRÉS ET TAMBOURS BATTANTS, LE SPPMM EST LÀ!

La preuve? À mon petit dèj avec le DÉGÉ, le 1^{er} février, c'est bien pour

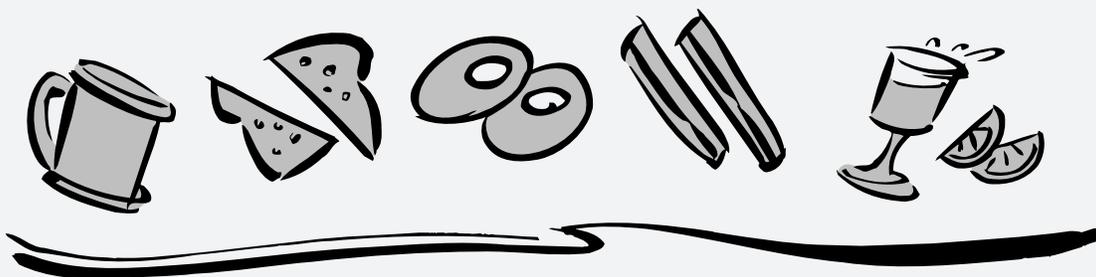
dire, même les sections orphelines de délégué étaient représentées. De la salle comble, du coude à coude, de la table de cabane à sucre de famille nombreuse, du rang d'oignons, bref, du gros concentré de délégués au pouce carré. Si ce n'est pas du renouveau syndical ça mes amis, qu'est-ce que c'est, hum? Putain! si cette rencontre n'avait pas eu lieu le matin, je vous dirais que ça sentait dangereusement le grand soir à plein nez.

S'il est bien connu qu'on n'attire pas les mouches avec du vinaigre, force est donc de constater qu'on attire du délégué avec du DÉGÉ! Quoi? Qu'entends-je? Que l'on peut appeler par toutes sortes de noms ce

genre de comportement-là? Que je baigne dans la naïveté rose et que d'aucuns désiraient davantage être vus de l'oreille du DÉGÉ et repérés par son regard entendu? Tut! Tut! Tut! Prenons ça du bon côté de la barricade: c'était de la grosse mobilisation. Histoire d'envoyer un message clair à le big boss: quand vient temps de manger de la chocolatine, le SPPMM crie « présent! » Nous, on mange de ce pain au chocolat-là.

Conclusion. « Mettez du patronal dans votre vie syndicale, casons du patron dans nos réunions. » Voilà le mot d'ordre mobilisateur de l'an 2000. Pourtant, avec au moins la moitié de nos membres qui sont d'anciens cadres, je ne pensais pas

Huméurs



que nous manquions de cet ingrédient-là. J'imagine que nous ne recrutons pas au bon niveau.

Comment? De quoi? Ah! le contenu! Ce qu'IL a dit? Moi, je dirais que M. Coulombe a mis la nappe sur la table de négociations pour 2001 pendant que nous, perspicaces délégués, avons surtout posé des questions sur les napperons.

Laissez-moi vous dire que ce n'est pas une nappe fleurie. Le vrai message est que les négociations s'amorceront dans un contexte où la Ville sera confrontée à un manque à gagner de 60 à 120 millions de dollars. Et par ici les demandes syndicales. Ce que j'en pense? Pas de problème! Pourquoi? Parce que désormais, je connais la recette de la

mobilisation, fer de lance et terreau de la puissance syndicale.

Je propose que le DÉGÉ soit membre honoraire à vie du SPPMM, qu'il assiste d'office à toutes nos instances. La partie patronale n'a qu'à bien se tenir, car elle va voir ce que c'est que la force du nombre. Tiens, j'y pense, il y a notre président qui approche de la retraite, à moins que... ■

La sécurité

CSST La
prévention,
j'y travaille!

NOUVELLES *express*

par Laurent Lavigne | VICE-PRÉSIDENT VILLE

Le 28 mars à l'agenda

N'oubliez pas la prochaine assemblée générale statutaire qui aura lieu le 28 mars prochain, au centre Saint-Pierre, 1205, rue de la Visitation, à 17h30. À l'ordre du jour: présentation du bilan de 1999, du plan d'action de 2000 et élection des responsables syndicaux. Comme d'habitude, un goûter précédera l'assemblée.

Merci de votre générosité

La montée des enchères a, encore une fois, essoufflé le commissaire-priseur à l'encan qui a suivi l'assemblée générale. Nous avons amassé un montant de 1337 \$ qui, selon la tradition, a été remis aux magasins Partage. Un gros merci à tous les donateurs.

Encore un adieu

Réjean Gauthier, commissaire au Service du développement économique et urbain, est décédé le 10 janvier. Réjean a occupé le poste de directeur du comité environnement et sécurité au syndicat pendant quelques années, période durant laquelle nous l'avons grandement apprécié. Nos plus sincères condoléances à sa famille et à ses collègues.

Une vie plus longue à nos ordinateurs

Nous avons donné nos vieux ordinateurs au ROCIDEC, l'organisme que nous avons choisi de soutenir pour les trois prochaines années. Rappelons que le ROCIDEC est un regroupement d'organismes communautaires qui lutte contre le décrochage scolaire sur l'île de Montréal.

Un joyeux anniversaire

Eh oui! le syndicat souffle déjà ses 35 chandelles! Le 8 mars 1965, huit valeureux préposés à la planification fondaient le Syndicat des professionnels de la Ville de Montréal. Par la

suite, le syndicat n'a cessé de se développer. Aujourd'hui, fort de ses quelque 575 membres, il a atteint sa pleine maturité. Pour en savoir plus sur l'histoire de notre organisation, consultez notre site Internet.

Êtes-vous stressé?

Notre prochaine conférence-midi portera sur un mal de plus en plus répandu, le *burnout*. Elle sera prononcée par le psychologue Jacques Lafleur, auteur de l'ouvrage *Le burnout, Questions et réponses*, paru aux éditions Logiques à l'automne, et codirecteur de la clinique de réduction du stress d'Anjou. Comme d'habitude, la conférence aura lieu au 333, rue Saint-Antoine, 4^e étage, à la salle de conférences. Nous savons que certains préféreraient une salle plus grande et mieux aménagée, malheureusement c'est la seule qui soit disponible pour le moment.

Un coup de main, svp

Nous sommes à la recherche d'une équipe de soutien pour nous aider à l'accueil et à l'organisation de la salle des conférences-midi. Ce n'est pas beaucoup de travail, et cela nous donnerait un sérieux coup de main. Si vous êtes disponible, communiquez avec Laurent Lavigne au 845-9646.

Équité salariale: le travail avance

Le comité mixte d'équité salariale achève l'identification des emplois à prédominance féminine et masculine. Cette sélection a été faite selon les critères de la Loi sur l'équité salariale. Des données historiques ont aussi été utilisées pour appuyer la sélection. Un communiqué, sur lequel vous pourrez nous faire vos commentaires, sera bientôt diffusé à cet effet. Par la suite, le comité évaluera les emplois au regard des principes d'équité salariale. ■



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
Marielle Delorme
Nicole Brien
Laurent Lavigne
Michel Vézina

Secrétariat

Hélène Gauthier

Direction artistique

Guylaine Bérubé Design

Imprimé par MP Photo

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec

Permanence syndicale

507, place d'Armes
Bureau 305
Montréal (Québec) H2Y 2W8
Téléphone: 845-9646
Télécopieur: 842-5281
Adresse électronique: sppmm@microtec.net
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-président Administration et Formation

à combler

Registrariat

Alain Ruel