

# PROFIL

Mars 2001

Volume 12 Numéro 1

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

## SOMMAIRE

2 - 3

CE QUE LES MEMBRES  
EN PENSENT:

**La nouvelle ville  
sera-t-elle un clone de  
la Ville actuelle ?**

4 - 5 - 6 - 7

LE SPPMM EN ACTION

**Enquête chez nos  
voisins fusionnés**

*Bilan de l'année 2000*

**Les fusions municipales  
au centre de  
nos préoccupations**

8 - 9

LIVRES

**Comment va  
notre monde ?**

**Lecture de chevet**

10 - 11

HUMEURS

**Cris et  
chouchoutements**

12

NOUVELLES EXPRESS

## Appel à tous les professionnels de la nouvelle Ville de Montréal

par Michel Vézina

PRÉSIDENT

**N**ous l'avons déjà dit, le SPPMM est d'avis que tous les professionnels qui œuvreront au service de la nouvelle Ville de Montréal doivent se regrouper en un seul syndicat. Plusieurs raisons militent en faveur de cette option. En bref, les professionnels ont des intérêts communs.

Jusqu'en 1979, le Code du travail obligeait les professionnels membres d'un ordre professionnel à se syndiquer dans un groupe distinct. C'est ce qui explique l'existence de plusieurs syndicats de professionnels à la Ville et à la CUM. Cette règle ayant été abolie, il n'y a plus de raison pour que cette situation persiste. Ailleurs, notamment à Laval, Québec ou à la STCUM, les professionnels sont membres d'un seul syndicat.

Parmi les avantages qu'auraient les professionnels à se regrouper, il y a l'accès à l'ensemble des fonctions de professionnel quelle que soit notre appartenance corporative. La Ville souhaite de plus en plus de flexibilité de la part de ses employés. Notre rôle étant davantage orienté vers la gestion conseil, la polyvalence devient un atout important et, de ce fait, appartenir à un syndicat exclusif à une profession représente une barrière.

En ce qui concerne les aspects plus strictement syndicaux, il est évident qu'une organisation qui ne groupe qu'une poignée de membres ne peut offrir une gamme de services. Sans une certaine masse critique, un syndicat ne peut donner une réponse immédiate aux demandes de ses membres, ni leur offrir des services juridiques, actuariels, de communication ou autres. La différence s'exprime aussi en termes de pouvoir de négociation. Ce n'est pas un hasard si c'est le SPPMM qui a négocié des avantages tels que l'horaire 1820, le programme

de supplément de chômage ou le congé à traitement différé.

Les professionnels occupent des fonctions comparables, ils ont des qualifications et des responsabilités de même niveau. Ils ont des intérêts communs et des besoins spécifiques que seul un syndicat dédié aux professionnels peut prendre en compte. Des choses telles que le respect du rôle conseil, de l'éthique et de la signature professionnelle constituent une préoccupation primordiale pour un syndicat de professionnels. Les syndicats des cols blancs et des cols bleus ont d'autres priorités, ce qui est normal compte tenu de la nature du travail de la majorité de leurs membres.

Nous vivons actuellement une réorganisation qui favorisera les regroupements syndicaux. Le portrait est le suivant. À la Ville et à la CUM, il y a neuf syndicats de professionnels ainsi qu'un grand nombre de professionnels syndiqués chez les cols blancs. Dans les autres municipalités, il n'y a aucun syndicat de professionnels. Cette situation, couplée aux regroupements syndicaux, aura pour effet d'isoler et de fragiliser encore plus les syndicats qui représentent des membres appartenant à un ordre professionnel si les juridictions actuelles sont maintenues. Pour eux, le statu quo n'est pas souhaitable.

La réforme municipale donne aux professionnels l'occasion de se positionner avantageusement. Un syndicat fort et uni sera mieux en mesure de défendre les intérêts professionnels et économiques de ses membres et de leur assurer une protection efficace. Actuellement, le SPPMM est le seul syndicat capable de remplir cette mission. Nous avons une occasion unique, saisissons-la! ■

Ce que  
les membres  
en pensent...

# La nouvelle ville sera-t-elle un clone de la ville actuelle?

Débat animé par Louis-Alain Ferron, vice-président CUM  
Propos recueillis par Carole Paquin, conseillère en communication

## Nous sommes en suspens

«La fusion comporte de nombreux défis, et c'est ce qui est stimulant.»

«Je ne pense pas que le comité va changer beaucoup de choses. Son rôle est surtout d'aplanir les difficultés et d'empêcher le dérapage.»

«Il y a actuellement 29 villes sur l'île et à la fin de l'année, il n'en restera qu'une. Le comité devra prendre des décisions, placer certaines choses. Le nouveau directeur général sera nommé, de même que les directeurs des services, ce qui veut dire que la structure de la nouvelle ville sera déterminée cette année. De plus, le comité fera le budget de 2002. Ce sont de très gros mandats.»

«Aurons-nous une structure avec tous les défauts de la structure actuelle ou au contraire, oserons-nous innover? Si l'on se fie à la réputation de M<sup>me</sup> Lefebvre, on devrait aller vers une simplification des processus.»

«Le comité devra convaincre les villes qu'elles ne sont pas en train de se faire avaler. La Ville de Montréal n'existe plus et il faut déconcentrer les activités dans neuf arrondissements.

**L**e comité de transition est en poste depuis la mi-janvier avec un vaste mandat et de nombreux pouvoirs. **Profil a rencontré une vingtaine de membres pour savoir comment ils voient l'année qui vient. Une fois la première surprise passée sur l'allure qu'a prise la réorganisation municipale, on revient sur terre, on mesure l'ampleur de la tâche et des défis, à la fois difficiles et stimulants. De l'avis de tous, la période de transition durera beaucoup plus qu'un an, et on espère que la nouvelle ville n'aura pas tous les défauts de la ville actuelle!**

C'est ce que plusieurs ne comprennent pas encore.»

«Je me demande s'il y aura beaucoup plus de sous-traitance. Les autres municipalités n'ont pas les mêmes habitudes que la Ville. Elles donnent beaucoup de mandats à l'externe parce que leur volume n'est pas suffisamment important pour justifier du personnel de pointe à temps plein.»



## Des défis multiples et complexes

«Il y aura des tâches très difficiles, notamment l'harmonisation des accréditations syndicales et des cadres réglementaires. Qu'arrivera-t-il avec la trésorerie? Quels seront les processus d'affaires? Y aura-t-il un seul

compte de banque ou 29? Le comité ne pourra permettre qu'une municipalité emprunte et qu'une autre place de l'argent. Très rapidement, il devra y avoir au moins apparence de fusion. Or, jusqu'à maintenant, nous n'avons reçu aucune directive au Service des finances.»

«Il faudra également apparier les approches fiscales qui sont très différentes d'une ville à l'autre, notamment en ce qui a trait à la taxe d'affaires. Avant de faire le budget, le comité doit d'abord savoir quels seront les revenus.»

«Le comité de transition va devoir élaguer les demandes des services, sinon ils seront submergés. Déjà, les Finances ont beaucoup de demandes simplement avec l'article 158 de la loi 170 qui stipule que toute dépense

qui s'étale sur plus d'un an doit être approuvée par le comité.»

«L'arrimage des systèmes informatiques est un autre défi important.»

«Aux Travaux publics, on ne sait pas trop ce qui sera centralisé ou décentralisé.»

«Actuellement, personne ne sait comment les arrondissements vont fonctionner.»

«Dans certains domaines, notamment l'aménagement du territoire, il y a la Commission métropolitaine de Montréal avec laquelle il faut compter. Le partage des compétences n'est pas clair, ce qui risque de rendre la gestion difficile. De plus, qu'arrivera-t-il avec les différents plans d'urbanisme? Y aura-t-il un conflit entre celui de la Ville et le schéma d'aménagement de la CUM?»

«La culture et les loisirs suscitent aussi beaucoup d'interrogations. Comment les choses seront-elles départagées entre l'administration centrale et les arrondissements.»

«Comment vont-ils gérer les différentes pratiques de consultation publique? Il y a plusieurs projets en cours qui suscitent la controverse, quelle façon de faire sera privilégiée? D'autre part, à Westmount, il existe une commission architecturale alors qu'il n'y en a pas dans les autres villes.»

«La prévention des incendies pose également problème. On sait déjà que les opérations ne pourront être centralisées, il faudra revoir la gestion du 911 et d'Urgence Santé, mettre à niveau les connaissances et composer avec deux factions syndicales.»



### L'impact sur les employés

«Un des grands défis sera de fusionner les cultures et non seulement les organigrammes. Il faudrait attribuer davantage de ressources aux communications internes, car c'est un moyen efficace de développer une culture d'entreprise. L'informatique ne règle pas tout. À la Ville, toute l'information sur la réorganisation est dans l'Intranet, mais les employés n'y ont pas tous accès. Par ailleurs, les villes ne sont pas toutes au même niveau en ce qui concerne l'informatique. Il faudra donc développer d'autres outils de communication interne. Cela exige des

ressources financières et humaines.»

«Avant de communiquer, il faut d'abord avoir la volonté d'être transparent. Plusieurs comités sont en place et ils prendront des décisions sans qu'il y ait une consultation de la population. Apparemment, certaines municipalités font circuler des propositions de structure.»

«La priorité du comité de transition est orientée vers la population et non vers les employés. Les échéances sont très courtes et on doit assurer les mêmes services à la population. Au cours d'une entrevue, M<sup>me</sup> Lefèbvre a lancé un appel de bonnes idées. C'est une initiative intéressante, mais le comité de transition sera-t-il à l'écoute?»

«Si l'on se fie à ce qui s'est passé à Ottawa, le comité de transition aura besoin d'un grand nombre d'employés pour l'aider. À Ottawa, les employés ont fait les trois quarts du travail, il y aura donc de la place pour nous.»

«M<sup>me</sup> Lefèbvre est consciente de l'importance des communications puisqu'elle dit vouloir en faire une priorité tant vis-à-vis des employés que de la population.»



### Tout le monde fait son c.v. ?

«À la CUM, on fait face au syndrome du survivant. Personne ne sait où il s'en va. L'information nous provient uniquement des grands médias.»

«C'est normal d'avoir des

inquiétudes et des craintes en période de changement, mais il y aura aussi de belles occasions.»

«Il y a à la fois des possibilités et des menaces. J'ai hâte de rencontrer mes homologues des autres villes, cela va stimuler la créativité. Mais il y a aussi beaucoup d'inconnu. La répartition des affectations entre l'administration centrale et les arrondissements se fera-t-elle sur une base volontaire ou obligatoire? Et comment se passera le retour des employés détachés au comité de transition?»

«Dans les autres municipalités, on craint d'être envahis par les employés de la Ville.»

«Je pense qu'il y aura de belles occasions. Au mieux, des choses intéressantes vont se produire. Au pire, il y aura un gaspillage énorme de potentiel. En attendant, il y a pas mal de spéculation sur les offres de départ à la retraite.»

«Il y aura un rajustement des relations interpersonnelles. Les chefs ne seront pas nécessairement les mêmes et n'auront plus les mêmes responsabilités. Il y

aura du sang neuf et du sang perdu.»

«On voudra certainement réduire le personnel. Les employés occasionnels, les gens en disponibilité ou en fonction supérieure, enfin tous ceux qui sont en situation précaire se sentent menacés.»

«Avec les départs à la retraite, on risque d'avoir une perte d'expertise assez draconienne chez certains groupes d'employés où la moyenne d'âge est élevée, notamment chez les ingénieurs.»

«Moi, je prends les choses au jour le jour. J'espère qu'on ne sera pas obligé de repasser les examens et les entrevues comme cela a été le cas à Toronto.»

«Apparemment, à Ottawa, 75% des cadres ont quitté leur emploi après la fusion, tandis qu'aux Communications, on a réduit le personnel de 44%. Cependant, les lois du travail ne sont pas les mêmes au Québec qu'en Ontario. Je serais étonné qu'on réduise le personnel. Au contraire, on pourrait embaucher parce que la structure centrale sera très exigeante.» ■

## 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  
Télé.: 731-9782

# Enquête chez nos voisins

Par Philippe Briand

VICE-PRÉSIDENT ADMINISTRATION ET FORMATION

**L**e syndicat a mis sur pied un nouveau comité qui a pour mandat de glaner de l'information sur les fusions municipales. Nous voulons savoir comment les choses se sont passées dans les villes qui ont été fusionnées, particulièrement sur l'aspect des relations de travail. Nous avons fouillé la littérature en plus d'avoir établi des relations avec de nombreux intervenants qui ont vécu l'expérience d'une fusion municipale. Nous vous faisons part ici de nos premiers résultats.

De notre revue de littérature, il ressort que la véritable intégration des personnes et des cultures est un long processus qui s'étale sur plusieurs années. Pour réussir une fusion d'organisations, on recommande d'informer le personnel de façon continue et d'établir une bonne communication entre les niveaux hiérarchiques, tout en fournissant du soutien à la gestion du stress et des activités de formation.

Au plan financier, de nombreux auteurs estiment que le taux de succès se situe entre 25% et 50%. Il est vrai cependant que les données datent de 1994. Cependant, nous avons appris récemment que la Ville de Toronto accuse un déficit de plusieurs centaines de millions de dollars. Ce déficit est en grande partie imputable aux transferts de responsabilités que le gouvernement Harris a effectué vers les villes fusionnées.



Nos communications avec les intervenants des nouvelles villes d'Ottawa et de Toronto vont bon train. Notre objectif est d'identifier les difficultés qu'ils ont connues pour pouvoir profiter de leur expérience. Les questions que nous leur posons tournent principalement autour de l'impact sur les employés et du rôle des syndicats dans la fusion.

## Questionnaire à l'intention des intervenants municipaux

1. Les syndicats ont-ils participé à la fusion en collaboration avec les services des finances et des ressources humaines? Si oui, comment et selon quel échéancier?
2. Comment les syndicats ont-ils participé au choix des critères d'harmonisation des conventions collectives?
3. Y a-t-il eu des regroupements de syndicats? Le cas échéant, comment se sont-ils passés?
4. Qu'est-il advenu des employés non syndiqués des anciennes municipalités?
5. Les avantages sociaux (assurances, caisse de retraite, etc.) ont-ils été harmonisés? Si oui, selon quels critères?
6. Comment l'attribution des nouveaux postes a-t-elle été effectuée? Y a-t-il eu des concours?
7. Un programme de mise à la retraite et de départ volontaire a-t-il été implanté? Si oui, les syndicats ont-ils participé à l'élaboration du programme?

# ins fusionnés



Les professionnels de la Communauté urbaine de Québec sont sur le point de fusionner avec l'Alliance. La nouvelle unité d'accréditation regroupera tous les professionnels, qu'ils soient ingénieurs, notaires, avocats, architectes ou autres.

La loi 170 définit les grandes lignes juridiques des relations de travail. Toutefois, les intervenants torontois avec lesquels nous avons communiqué nous ont dit que la loi qui a présidé à la réorganisation de leur ville n'avait pas prévu la pluie de griefs et d'arbitrages qui a suivi.

En ce qui concerne les regroupements syndicaux, voici deux exemples simplement à titre indicatif. Le local 416 de la Ville de Toronto groupe maintenant 3000 membres notamment les bibliothécaires et les ambulanciers et le local 79 groupe 20000 membres dont font partie les professionnels et techniciens.

Bien que nos interlocuteurs se prêtent volontiers à l'exercice, leurs réponses ne sont pas toujours éclairantes. La situation des villes fusionnées est trop différente. Elles n'ont pas le même environnement politique, juridique, administratif, culturel et de relations de travail. La

structure des organisations syndicales est aussi très différente comme on peut le constater en naviguant sur leurs sites Web. Il n'y a donc pas de recette miracle sur laquelle on pourrait s'appuyer.

Par contre, nous avons appris, lors d'une rencontre avec la présidente de l'Alliance des professionnels de la Ville de Québec, que chez eux la négociation d'une entente globale sur les regroupements syndicaux est très avancée. Les professionnels de la Communauté urbaine de Québec sont sur le point de fusionner avec l'Alliance. La nouvelle unité d'accréditation regroupera tous les professionnels, qu'ils soient ingénieurs, notaires, avocats, architectes ou autres. Cette solution est celle que nous préconisons pour la nouvelle Ville de Montréal. ■

LIBRE

ET L'ESPRIT EN PAIX



avec l'option *Sans Tracas*

Une assurance automobile qui vous permet de partir l'esprit tranquille, grâce aux cinq protections supplémentaires de l'option *Sans Tracas*.

**La liberté sans tracas!**



La Sécurité,  
assurances générales

PREMIÈRE EN ASSURANCE DE GROUPE

Montréal : (514) 281-8121 • Québec : (418) 835-6806  
Sans frais : 1 800 363-6344 • info@lasecurite.com

Bilan de l'année 2000

# Les fusions municipales au de nos préoccupations

Par Michel Vézina

PRÉSIDENT

**U**ne année sous le signe de la réorganisation municipale. Déjà au printemps, nous avons une bonne idée de la direction que prenait la réforme avec la sortie des lois 124 et 134. Puis, en septembre, le rapport Bernard annonce la concrétisation du projet « une île, une ville », mais les arrondissements conserveront une bonne partie des pouvoirs dévolus aux anciennes municipalités. Surprise en novembre, le projet de loi 170 stipule qu'il n'y aura qu'un seul maire et que le pouvoir sera très centralisé dans la nouvelle ville.

Chacune de ces étapes a entraîné beaucoup de travail, et a obligé le syndicat à modifier considérablement son plan d'action. La mise en marche des comités de négociation pour le renouvellement des conventions collectives de la Ville et de la CUM a été stoppée presque immédiatement. Les dates cibles pour la présentation des projets étaient l'automne pour celle de la CUM et le début de l'an 2001 pour la Ville. Finalement, les négociations n'auront lieu qu'en 2002 après la création de la nouvelle ville.

À elle seule, la compréhension des lois a été exigeante. À la fin de l'été, nous avons formé un comité pour étudier les tenants et aboutissants de chacune des lois, et décider des moyens d'action pertinents.

## Un jugement d'une importance capitale

Cette année encore, la défense de notre juridiction syndicale a été très

prenante, en raison du nombre important de requêtes en vertu de l'article 39 du Code du travail tant à la Ville qu'à la CUM.

Après six ans de procédures, nous avons enfin obtenu gain de cause dans le dossier des analystes en logiciels et matériel à la Ville. Nous avons déjà obtenu un jugement favorable l'année dernière, mais le Syndicat des cols blancs est allé en appel. Le jugement est maintenant définitif. Il est d'une importance capitale, car il servira

d'alignement pour toutes les autres requêtes en 39 chez les cols blancs laissées en suspens dans l'attente de la décision du commissaire du travail sur la fonction d'analyste. Ces dossiers ont été réactivés. Nous espérons que le commissaire du travail procédera promptement.

Toujours à la Ville, nous sommes allés en audition sur plusieurs postes couverts par le Syndicat des architectes, tandis que celui-ci a déposé une requête sur six postes de gérant de projet que nous couvrons. De son côté, le Syndicat des ingénieurs a déposé une requête relativement à deux postes de conseiller en planification, l'un à la Ville et l'autre à la CUM. Ce dossier est suspendu jusqu'à ce qu'une décision soit prise sur les juridictions syndicales de la nouvelle ville. Une chose est certaine, le nombre important de requêtes que nous avons année après année témoigne de la confusion dans le partage des juridictions syndicales et de la nécessité de les établir clairement.



# centre



## **Relations de travail, représentation syndicale et comités**

Les différends quant à l'interprétation de la convention collective continuent de faire l'objet de griefs. Cette année, nous avons traité une dizaine de dossiers lourds dont trois se sont rendus en arbitrage. Nous sommes intervenus dans un dossier d'assurance invalidité et dans la gestion des réclamations pour frais médicaux. À la CUM, les griefs déposés pour l'ouverture de postes en communication au SPCUM se sont soldés par huit nominations.

En ce qui a trait à l'organisation syndicale, toutes les sections sont enfin pourvues d'un représentant. À deux reprises, en mai et en décembre, nous avons fait la tournée des sections orphelines pour inciter les membres à participer à la vie syndicale. Ces rencontres ont été un succès. Sept nouveaux représentants siègent au bureau de direction. La représentation de tous les membres au bureau de direction est essentielle, car c'est l'instance décisionnelle où les membres peuvent faire entendre leur voix entre les assemblées générales.

Le comité sur l'équité salariale a poursuivi ses travaux. La révision des descriptions de fonction et l'analyse des fonctions à prédominance féminine et masculine sont presque terminées, mais il est encore trop tôt pour tirer des conclusions. À la CUM, un tel comité a aussi commencé ses travaux.

Le comité mixte de développement professionnel et de productivité est de nouveau sur les rails après quelques mois d'inactivité en raison des restrictions budgétaires imposées par la Ville. Les mandats du comité sont toujours les mêmes: finaliser un projet pilote de télétravail et sélectionner les projets personnels de formation que proposent les professionnels.

Beaucoup d'activité également à la caisse de retraite. Nous avons travaillé à établir la formule de transfert de fonds entre les caisses des professionnels, des cadres et des cols blancs, et les négociations, pour conserver la valeur des avantages de notre caisse malgré les restrictions sur la formule d'indexation décrétées par Revenu Canada, ont été fructueuses. C'est maintenant Philippe Briand qui siège au comité de la caisse de retraite à titre de deuxième représentant du syndicat tandis que Gisèle Jolin a été élue représentante des membres actifs. À la CUM, nous sommes parvenus à une entente quant à l'utilisation des surplus de la caisse de retraite. Ce dossier a été mené en collaboration avec le Syndicat des cols blancs et les autres syndicats de professionnels.

## **Des communications orientées vers nos membres**

Conformément à l'orientation adoptée par le syndicat il y a quelques années, nous avons continué de nous concentrer sur les communications avec nos membres plutôt que sur les

communications externes. En plus de *Profil* et de *Profil Express*, nous avons publié deux documents explicatifs sur notre régime d'assurances et notre caisse de retraite. Ces documents ont été réalisés à la demande de nos membres qui en sont satisfaits si l'on en juge par les nombreux commentaires positifs que nous avons reçus. Le Service du personnel et la Commission de la caisse de retraite ont aussi contribué à ces dossiers.

Nous avons participé aux audiences de la Commission Tremblay sur la consultation publique en matière d'urbanisme à Montréal. Nous avons soulevé le problème des professionnels qui subissent l'ingérence des élus et de promoteurs dans leur travail et nous avons fait valoir la nécessité d'une commission neutre et indépendante. Quelques membres ont apporté leur collaboration.

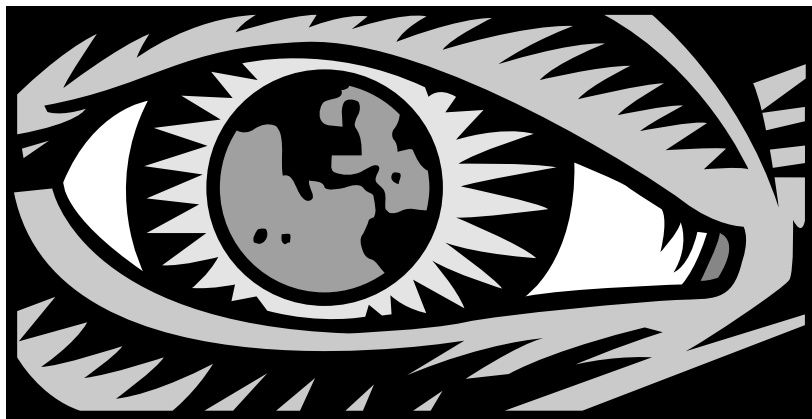
La subvention de 4000\$, octroyée au regroupement d'organismes communautaires qui lutte contre le décrochage scolaire sur l'île de Montréal lui aura permis de poursuivre ses démarches auprès du gouvernement pour obtenir un financement récurrent et d'élaborer un guide d'évaluation de ses activités. Tel que prévu, le syndicat soutiendra le ROCIDEC pour les deux prochaines années.

Du nouveau également en ce qui concerne la gestion administrative du syndicat. L'entente de service, que nous avons avec le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec quant au partage des bureaux et des équipements prend fin ce printemps. En mai, nous emménagerons dans de nouveaux locaux.

En terminant, soulignons encore une fois l'excellente participation de nos membres aux activités syndicales, notamment aux divers comités et aux discussions qui alimentent *Profil*. Nous les remercions. L'assistance aux assemblées générales a aussi été satisfaisante. Il faut continuer dans cette direction. La création de la nouvelle Ville de Montréal promet des jours tumultueux. L'appui des membres du syndicat sera plus que jamais nécessaire. ■



# Comment va votre MONDE ?



par Nicole Brien

CONSEILLÈRE EN PLANIFICATION

**U**ne fois de plus, je commente un ouvrage collectif : *Le Nouvel état du monde – Les 80 idées-forces pour entrer dans le 21<sup>e</sup> siècle*, paru aux Éditions La Découverte & Syros. Ce livre de référence constitue un « tour du monde » attrayant tant par sa forme que par son contenu.

*Le Nouvel état du monde* dévoile les insuffisances du prêt-à-penser galvaudé par les formules qui prétendent donner les clés d'interprétation des temps présents. Ces formules peuvent être perçues comme des repères dans un monde parcouru par de multiples flux d'informations non hiérarchisées. Mais, est-ce donner du sens que d'énoncer des aphorismes ?

Selon nos intérêts propres, on peut explorer les cinq sections du recueil. La troisième, consacrée aux mutations qui touchent le travail et les entreprises, est celle qui a retenu mon attention. Les articles abordent les

grandes problématiques de l'heure. En voici quelques titres : La crise et les transformations des formes de l'emploi ne signifient nullement la fin du travail, Les grandes entreprises occidentales favorisent une organisation du travail qui repose sur une autonomie contrôlée et La mondialisation de l'économie du crime s'accompagne de la criminalisation de l'économie mondialisée.

Les quatre autres sections traitent d'une foule de sujets, notamment des besoins fondamentaux de la société (alimentation, santé, éducation) ou des changements intervenus dans les grandes régions et États du monde

(Afrique du Sud, Chine, Inde, Israël et Palestine). Il est aussi question de politique, de valeurs et d'utopies.

La majorité des auteurs sont européens, principalement français, mais on peut aussi y lire Louise Vandelac, sociologue à l'Université du Québec et Alain Noël, politologue à l'Université de Montréal. Le directeur de ce recueil colossal est Serge Cordellier, directeur de la rédaction de l'annuaire *L'État du monde*.

Voilà pour ces 80 articles synthétiques qui analysent les tendances globales aujourd'hui à l'œuvre. Les textes sont accompagnés d'une bibliographie et d'adresses Internet. ■





## Lecture de chevet

Depuis que j'ai commencé à rédiger cette chronique, j'ai reçu des commentaires de certains collègues à l'effet que mes choix de lecture étaient « bien sérieux ». À la demande express d'un collègue, je vous fais deux suggestions de livres plus divertissants, pour ne pas dire plus agréables. Il s'agit de deux romans traitant du thème du DÉSIR. En cette période post Saint-Valentin, une fois le chocolat bien digéré, quoi de mieux qu'un tel sujet pour réchauffer nos froides soirées d'hiver !

**1** *Les six degrés du désir* de Marc Fisher, paru chez Lanctôt Éditeur ou chez Édition du Club Québec Loisirs. À travers les aventures amoureuses de Lisa, une jeune idéaliste de 20 ans, et celles de son père Charles, ce roman raconte avec ironie et une bonne dose d'érotisme, l'inévitable dégradation du désir entre les amants et les couples les plus unis. Toutefois, avec le sixième degré du désir, tous les espoirs sont permis ... À chacun de le découvrir!

**2** *Dans ces bras-là* de Camille Laurens, paru aux Éditions P.O.L. Selon l'auteure, le désir, c'est tout. « L'homme n'existe que par le désir féminin, la femme n'existe que par le désir masculin. » Au fil d'une centaine de courts chapitres, la narratrice décrit les hommes sous toutes leurs coutures. Elle se complaît dans cet exercice, nous fait partager ce qui la trouble le plus chez les dignes représentants du sexe opposé, nous parle de sa compréhension de leurs désirs, de leur psyché. Avec humour, elle décrit ce qui distingue les hommes des femmes dans la vie quotidienne. Son idéal masculin: quelqu'un qui a souffert mais qu'on peut rendre heureux. En novembre 2000, Camille Laurens a reçu le prix Fémina et le Renaudot des lycéens pour son roman.

### 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



# CRIS et CHOUCHOUTEMENTS

Par Jacques Boivin et Louis-Alain Ferron

CONSEILLER EN DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE ET VICE-PRÉSIDENT CUM

« On voudrait notamment aider les employés municipaux à développer le goût de chouchouter les citoyens », a déclaré dans un élan de ferveur la présidente du Comité de transition! Sans être réfractaires et avant d'introduire une disposition à cet effet dans notre description de tâches, nous nous interrogeons simplement et « jusqu'où? », « avant ou après la réception du compte de taxes? » et s'il est possible d'appliquer une approche de chouchoutage différenciée selon les sexes sans s'exposer à une plainte pour discrimination? Surtout, surtout, avant de passer en mode « effusions » avec nos futurs nouveaux administrés, il nous est apparu prudent de prendre le pouls de leurs sentiments sur la fusion. Dans le sillage de la tournée de séduction des banlieusards du maire, « The Temptation Island Tournée », nous avons recueilli les témoignages suivants.

M. Omer Delisle, **Verdun,**  
**futur candidat aux élections**  
**municipales**

*Tout se passe comme prévu! Nous de l'île des Sœurs, souscrivons depuis des années à la théorie « une île, une ville ». Le gouvernement a finalement reconnu la justesse de notre argumentaire et nous a donné raison. Nous amorçons la phase II, « chaque île, sa ville » et avons déjà conclu une alliance stratégique avec l'île de Dorval pour faire avancer le dossier!*

M<sup>me</sup> 2015426 Canada inc.,  
**Westmount**

*Je suis, je crois, une des rares westmontoises en faveur des fusions. Toutefois, il faudrait d'abord corriger une petite erreur qui s'est malencontreusement glissée. Mme la ministre Harel a mentionné que la taxation de la ville demeurerait basée sur la valeur foncière et que la répartition entre les arrondissements s'effectuerait « per capita ». Elle a commis un lapsus, la répartition doit se faire « per capital ».*

**M. Blablanov, Baie d'Urfée, retraité**

*My God! C'est antidémocratique, anticonstitutionnel et antigel de taxes. Au minimum, il faudrait changer « arrondissement » pour « square »!*

**Les frères Maggo, Montréal, promoteurs immobiliers**

*Les fusions, c'est une maudite bonne affaire et on sait de quoi on parle. On a déjà entrepris des démarches pour fusionner tous les développeurs de l'île et même les compagnies de démolition. Si on veut vraiment construire une nouvelle ville, nous autres on est prêt à tout démolir puis recommencer à neuf. C'est un défi très intéressant et si on devient le seul développeur immobilier, la Ville va sauver du temps avec les appels d'offres.*

**M. Boucher, Sorel, en vacances à Montréal**

*Le projet est complètement sauté. Nous autres aussi, on voudrait une loi pour agrandir notre territoire et on se ramasse avec une loi antigang qui s'appliquera même pas aux coalitions de maires de banlieue! J'espère surtout que les fusions vont permettre de couper dans le budget de la police.*

**M<sup>me</sup> Polansky, Mont-Royal, courtière en immeubles**

*C'est un vrai cauchemar, j'hallucine juste à penser que Parc-Extension sera dans ma municipalité. Notre clôture est un bien historique national et j'attends une réponse positive à ma demande de classement comme bien culturel.*

**M. Robin, Outremont, retraité**

*Je n'ai absolument rien contre le principe d'une meilleure répartition spatiale du logement social au nom d'une saine*

*équité et d'une diversité nécessaire du tissu social urbain, mais si Outremont se dote de HLM qui pourraient éventuellement, un jour, peut-être, possiblement héberger virtuellement un*

*technologie, j'ai des petites nouvelles pour elle: l'agrandissement de Nortel, c'est une dérogation mineure, puis Home Dépôt, c'est un petit commerce local pour nous autres. Alors, on va continuer de s'en occuper.*

**M. Falcon, Sainte-Anne-de-Bellevue, ornithologue**

*Je travaille à l'Ecomuseum de Sainte-Anne-de-Bellevue depuis plusieurs années et j'ai appris à connaître l'écosystème très particulier de l'ouest de l'île. Il faudra surveiller de très très près les rapaces montréalais qui semblent dans une phase d'expansion territoriale qui menace sérieusement cet écosystème.*

**« Vitro », Saint-Denis-Sainte-Catherine, squeegee**

*La politique, tsé veut dire, c'est de l'esssatie de marde. Les politiciens sont toute pareils. Le seul qu' é correct, c'est le maire Yo Man. Hé, toé, arrête de boire mon windshield washer, stie!*

Peut-être est-il un peu tôt pour entreprendre un chouchoutement intensif! Tant qu'à pelleter par en avant, parlons d'avenir.

Vous savez tous que la présidente du Comité de transition a lancé le concours « des meilleures pratiques municipales en vigueur sur l'île » en vue d'élaborer le cadre de fonctionnement de la future ville. De notre côté, nous lançons aujourd'hui le concours « des plus mauvaises pratiques de gestion jamais vécues! » Il serait dommage en effet qu'elles sombrent dans l'oubli avant de disparaître! Les résultats seront diffusés dans le prochain numéro de *Profil* et nous nous réservons le droit d'en inventer! À gagner? Un stage dans l'unité administrative la plus rocambolesque! ■



*banquier en banqueroute, ne devrait-on pas, en contrepartie et en se basant sur le même principe de justice sociale, prôner une semblable répartition des synagogues?*

**M<sup>me</sup> Laurin, commissaire industrielle, Saint-Laurent**

*Si la Ville de Montréal pense mettre la main sur notre parc industriel de haute*

# NOUVELLES *express*

par Laurent Lavigne | VICE-PRÉSIDENT VILLE

## À l'agenda

N'oubliez pas la prochaine assemblée générale statutaire qui se tiendra le 27 mars prochain au Centre Saint-Pierre, 1212, rue Panet à 17h30. Comme d'habitude, le bilan de l'année précédente, les états financiers et le plan d'action de l'année seront à l'ordre du jour. Il y aura également des élections aux postes de président, de trésorier et de vice-président Relations de travail. Soyez présents, des décisions importantes sont à prendre en cette année de réorganisation municipale.

## Bienvenue aux nouveaux représentants de section

Nous avons enfin réussi à combler tous les postes de représentants de section vacants. Les petits nouveaux sont Marc Gendron au Service de la culture, Linda Bellegarde et François Ouellet à la DGTI, Bernard Tardif au 333, rue Saint-Antoine et Georges-Étienne Groulx au Service de l'approvisionnement technique.

## Soumettez vos projets

Tel que nous l'avons mentionné dans la dernière livraison de *Profil*, le comité de développement professionnel et de productivité a repris ses activités et attend vos propositions de projets personnels de formation. Vous pouvez maintenant soumettre vos projets en tout temps, mais leur sélection se fera une fois par semestre. Pour plus de renseignements, communiquez avec Claudy Duvivier au 872-0394.

## www.SPPMM.org

Nous nous proposons de réaménager notre site Internet pour améliorer l'information et le rendre plus convivial. Entre-temps, nous continuons de l'alimenter, particulièrement sur le thème des fusions municipales.

## Une majorité de nos membres habitent la nouvelle ville de Montréal

Une courte recherche sur les lieux de résidence de nos membres révèle qu'une proportion de 66 % d'entre nous habitent le territoire de la nouvelle ville de Montréal. Ainsi, 53 % habitent la ville actuelle, 13 % les autres municipalités de l'île et 34 % traversent les ponts. Les professionnels habitent dans 19 des municipalités de l'île.

## Hot les fusions

Actualité oblige, nos deux prochaines conférences-midi porteront sur les fusions municipales. La première sera prononcée par Patrick Nugent de l'ENAP qui traitera plus particulièrement de l'impact sur les employés et de l'intégration des cultures. Le sujet précis de la deuxième conférence est encore à déterminer. Surveillez votre courriel pour les dates et les autres détails.

## Bientôt la crémaillère

Le syndicat déménage dans quelques semaines en raison de la fin du contrat que nous avons avec le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec pour le partage des locaux. Nos nouveaux bureaux seront toujours situés dans le Vieux-Montréal. ■



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  
Philippe Briand  
Nicole Brien  
Louis-Alain Ferron  
Claire Filiatreault  
Laurent Lavigne  
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@microtec.net  
Site Web: www.sppmm.org

## Comité exécutif

Président

**Michel Vézina**

Secrétaire

**Lise Langlais**

Trésorière

**Lucille Prud'homme**

Vice-président CUM

**Louis-Alain Ferron**

Vice-président Ville

**Laurent Lavigne**

Vice-président Relations de travail

**Alain Ruel**

Vice-président Administration et Formation

**Philippe Briand**

## Registrariat

**Alain Ruel**