

# PROFIL

Décembre 2001

Volume 12 - Numéro 4

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

## SOMMAIRE

2 - 3

CE QUE LES MEMBRES  
EN PENSENT :

**Un vent de pessimisme  
souffle chez  
les professionnels**

4 - 5 - 6 - 7

DOSSIER

**Ne pas changer c'est  
impossible, parce que  
ça va changer !**

8 - 9

LIVRES

**Qui a piqué  
mon fromage ?**

10 - 11

HUMEURS

**De l'agenda jardinier  
à l'agenda vigneron**

12

NOUVELLES EXPRESS

## Après, il sera trop tard

par Michel Vézina

PRÉSIDENT

**L**e 11 décembre prochain, les professionnels doivent tous voter pour le SPPMM. Il n'y aura pas de seconde chance. Si le Syndicat des fonctionnaires (SFMM) l'emporte, les professionnels seront noyés dans la masse des employés de bureau et des techniciens. Le SPPMM n'existera plus, et surtout, il sera impossible de revenir en arrière.

Que recherchent les professionnels syndiqués ?

Les professionnels veulent obtenir et maintenir de bonnes conditions de travail sur le plan des salaires et des avantages sociaux, et aussi la reconnaissance et le respect de leur travail. Ils veulent faire valoir leurs droits individuels et collectifs tout en progressant dans leur carrière. Enfin, la majorité souhaite être représentée par un syndicat dont la démarche est compatible avec la réalité professionnelle.

C'est précisément ce qu'a toujours fait le SPPMM. Depuis sa fondation, en 1965, le SPPMM a négocié d'excellentes conditions de travail et pris en compte les préoccupations professionnelles de ses membres tout en privilégiant des relations de travail basées sur le dialogue et la concertation.

Les professionnels n'ont aucun intérêt à rallier le Syndicat des fonctionnaires qui ne reconnaît pas le travail professionnel. Aux audiences sur les juridictions syndicales, le SFMM a défendu l'idée de réunir les cols blancs et les professionnels en une seule unité de négociation, niant, par le fait même, toute distinction entre les deux groupes. Le commissaire a rejeté cette position et ordonné la création d'une unité de négociation exclusive aux professionnels. Il a reconnu une communauté d'intérêts aux professionnels que les cols blancs ne partagent pas. C'était notre position.

Aujourd'hui, le Syndicat des fonctionnaires veut représenter les professionnels, prônant la force du nombre. Mais pour les professionnels cet argument est faux. Le cas échéant, notre unité de négociation, constituée de 1000 personnes, serait dominée par les 7000 cols blancs.

Le SFMM vante également son affiliation au SCFP et à la FTQ. Là encore, les professionnels ont tout à perdre. L'effectif des centrales syndicales est principalement constitué de cols blancs et de cols bleus qui passent nécessairement en premier, au détriment des professionnels qui ne sont que des vaches à lait. C'est pour cette raison que la majorité des syndicats de professionnels sont indépendants au Québec.

En 1988, un groupe important de professionnels syndiqués au SFMM a entrepris une démarche pour joindre les rangs du SPPMM. Pourquoi? Parce que le Syndicat des cols blancs ne répondait pas à leurs besoins. La situation n'a pas changé. Aujourd'hui, ces professionnels ont enfin l'occasion de rallier un véritable syndicat de professionnels. Cette fois-ci, on ne pourra passer outre leur volonté.

Les nombreuses rencontres que nous avons tenues ont confirmé que les professionnels de l'ensemble de l'île veulent être représentés par un syndicat qui leur est propre. Ils veulent décider des orientations stratégiques et de l'affectation des ressources financières de leur syndicat. Ils veulent en avoir le contrôle, et c'est normal.

Les professionnels savent que seul le SPPMM peut défendre leurs intérêts et leur assurer une représentation efficace. Cette conviction doit maintenant s'exprimer de façon claire et incontestable. Le 11 décembre, les professionnels doivent tous voter pour le SPPMM.

Après, il sera trop tard. ■

Ce que  
les membres  
en pensent...

# Un vent de pessimisme souffle chez les professionnels

Débat animé par Louis-Alain Ferron, vice-président CUM

Propos recueillis par Carole Paquin, conseillère en communication

## Une lueur d'espoir

*Après le vote d'allégeance du 11 décembre, la grande majorité des professionnels de la Ville sera regroupée dans un même syndicat. Y voyez-vous un avantage?*

« C'est très positif, l'union fait la force! »

« L'union fait la force, mais pas au point de se retrouver affiliés avec le Syndicat des cols blancs avec lequel nous n'avons aucune affinité. »

« Avec le Syndicat des cols blancs, nous serions noyés dans la masse. Nous n'aurons aucun pouvoir de négociation à l'exécutif puisque nous serons minoritaires. Par ailleurs, nous n'avons pas les mêmes besoins ni les mêmes intérêts que les cols blancs. »

« Par sa décision, le commissaire du travail reconnaît que les professionnels ont des intérêts communs, que nous formons un groupe distinct des employés de bureau et des techniciens. »

« La décision du commissaire du travail traduit effectivement une volonté d'une plus grande homogénéité chez les professionnels. C'est une très bonne nouvelle, notamment pour les bibliothécaires. »

« C'est très positif, particulièrement sur le plan

**L**es choses évoluent lentement, parfois confusément, mais inéluctablement vers la nouvelle ville de Montréal. Le nouveau maire est élu, les modalités d'intégration des professionnels ont été adoptées et les professionnels du Syndicat des cols blancs et du SPPMM seront bientôt regroupés dans un même syndicat. **Profil** a rencontré une douzaine de membres pour savoir si ces derniers développements ont modifié leur perception de leur avenir à la Ville. **Nuages noirs à l'horizon. À mesure qu'on avance vers la nouvelle ville, les interrogations se multiplient et le pessimisme s'accroît. Un seul point positif: le regroupement des professionnels.**

de la mobilité. »

« Le vote d'allégeance, c'est comme toutes les autres élections. Les professionnels doivent se faire un devoir d'aller voter sinon nous risquons de nous retrouver avec le syndicat que nous méritons... »



## Nominations arbitraires en vue

*Les modalités d'intégration des professionnels sont maintenant définies et visent essentiellement à confirmer dans leur poste une majorité de professionnels. Rappelons que l'intégration n'est pas un processus pour*

*faciliter les promotions ou réduire la main-d'œuvre; que nous n'aurons pas à nous qualifier de nouveau pour assumer nos fonctions actuelles; que le processus doit être transparent, rigoureux et respecter les principes d'équité en matière d'emploi. Par ailleurs, un comité conjoint sera mis sur pied pour gérer les difficultés et traiter les plaintes, de sorte que les professionnels qui se croient lésés pourront aller en appel. Que pensez-vous de ce processus? Y voyez-vous une occasion ou une menace?*

« Pour moi, c'est une menace. Je suis en fonction supérieure depuis quatre ans, et il est évident que je perdrai mon poste s'il y a des professionnels en disponibilité qui ont les compétences requises pour occuper ma fonction. »

« Effectivement, le fait que nous ne sommes pas tous permanents dans notre poste complexifie l'intégration. Cela ouvre la porte à de nombreuses nominations arbitraires. »

« Dans la majorité des cas, il n'y a aucune raison de voir les choses de façon positive. »

« Apparemment, il y a beaucoup de jeux de coulisses pour l'obtention des postes. »

« Il est à prévoir qu'il y aura de l'insatisfaction. Le comité conjoint aura beaucoup de travail. »



«Le principe de base de l'intégration est de maintenir une majorité de professionnels dans leur poste lorsque leurs tâches sont essentiellement les mêmes; c'est quand même quelque chose de positif.»

«Ce principe s'applique seulement aux employés dont les unités administratives restent les mêmes. Pour ceux dont les unités seront transférées ou regroupées, tout dépendra des volontés et des orientations du directeur du service.»

«L'intégration est couplée à un processus de réduction budgétaire. C'est inquiétant pour le nombre de postes, mais aussi en ce qui concerne l'attribution de mandats au secteur privé.»

«Une fois les postes attribués, sera-t-il possible de postuler un autre emploi?»

«Une fois le processus d'intégration terminé, les mouvements de personnel se feront selon les dispositions habituelles des conventions collectives en vigueur.»

«J'ai l'impression qu'on va augmenter le nombre de paliers hiérarchiques et qu'on va s'embourber dans la bureaucratie.»



### Une tendance claire en faveur des arrondissements

«Je pense qu'avec l'équipe de Gérald Tremblay, on va consacrer beaucoup de ressources aux arrondissements et que le pouvoir central sera moindre. Restera-t-il des professionnels au centre?»

«Plusieurs fonctions centralisées se retrouveront en arrondissement ce qui aura un grand impact sur notre travail au quotidien. Notre travail risque d'être appauvri. Les professionnels affectés à l'hôtel de ville ont des dossiers de plus grande envergure qu'en arrondissement.»

«Aux Finances, il y a effectivement nivellement vers le bas. Quels que soient notre groupe et notre fonction, nous avons actuellement à peu près les mêmes tâches et les mêmes responsabilités. Nous ne faisons plus d'analyse, nous ne jouons plus notre rôle conseil. Bref, il y a appauvrissement de la tâche.»

«Dans les villes de banlieue, les tâches sont moins spécialisées, c'est la même personne qui occupe la fonction d'urbaniste, d'ingénieur en chef et de responsable des permis.»

«Pour le moment, il n'est pas du tout question de mou-

vement vers les arrondissements, sauf ceux de l'actuelle Ville de Montréal.»

«La banlieue détient maintenant le pouvoir, c'est inquiétant pour l'avenir de la nouvelle ville.»

«Pas nécessairement, la banlieue est loin d'être un tout homogène.»

«Dans l'actuelle Ville de Montréal, le pouvoir est au centre et les arrondissements ne font qu'appliquer les politiques. Je crains qu'avec la nouvelle équipe, le pouvoir soit totalement transféré dans les arrondissements. Le pouvoir central sera peut-être à la Communauté métropolitaine de Montréal ou même au ministère des Affaires municipales.»

«La CMM ne décidera rien. Il y a cinq employés, c'est une coquille vide.»

«Au centre, on ne pourra plus développer de politiques ni de stratégies sans l'accord des arrondissements.»

«La dynamique des services centraux risque de ressembler à la dynamique que l'on trouve à la CUM. Beaucoup de concertation entre le centre et les arrondissements et beaucoup de négociation.»

«La gestion des arrondissements sera difficile avec des

conseillers provenant des deux partis.»

«Je crains que la fonction conseil de nos tâches disparaisse pour les professionnels déplacés en arrondissement.»

«Les fonctions ne seront pas nécessairement dévaluées en arrondissement. Les conseillers budgétaires, par exemple, deviendront des généralistes plutôt que des spécialistes. C'est tout aussi intéressant.»

«Le poste de conseiller en immeubles n'existe pas dans les autres municipalités. Je crains qu'on abolisse la fonction pour la réintégrer plus tard lorsqu'on s'apercevra de la nécessité de la transparence dans la gestion des dossiers immobiliers.»

«Sur le plan budgétaire, toutes les fonctions municipales sont intactes, à l'exception de la taxation et de la prévention des incendies. Je pense que l'impact sera plus visible à Montréal que dans les autres municipalités.»

«Les maires de banlieue connaissent mieux la Ville qu'on pense. Nous devons aussi «éduquer» la nouvelle équipe, comme nous l'avons toujours fait dans le passé, chaque fois qu'une nouvelle équipe a pris le pouvoir.» ■

## 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**

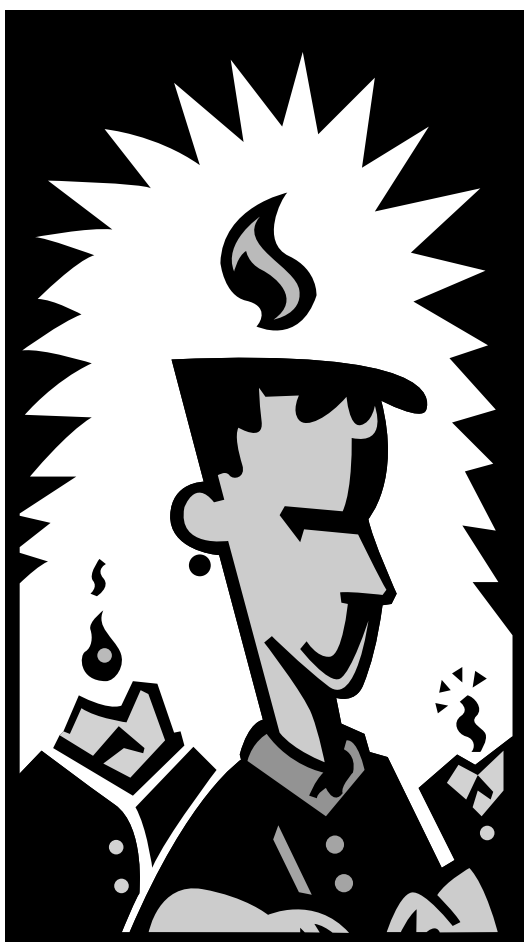
3535, ch. Queen Mary  
Suite 570, Montréal  
(Québec) H3V 1H8

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

# Ne pas changer c'est imp parce que

Par Carole Paquin

CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION



**L**es grands bouleversements à la Ville vous donnent des maux de tête, des ulcères, des insomnies ? Rassurez-vous, il est normal d'être perturbé en situation chaotique, mais qu'on le veuille ou non, la vie est parsemée de petits et de grands changements. Ce qui est différent, c'est notre attitude. Nous pouvons résister ou nous adapter au changement, le percevoir comme quelque chose à éviter ou une opportunité. C'est ce que le Dr Robert Béliveau nous a expliqué de façon fort imagée à la dernière conférence-midi. À nous de choisir.

Notre perception du changement est importante. Si nous percevons le changement comme quelque chose de menaçant, notre attitude ne sera pas la même que si nous le percevons comme une opportunité. En prenant conscience de notre part de responsabilité dans ce qui nous arrive, nous aurons plus de contrôle sur notre vie. Nous n'avons pas le contrôle sur tout, mais nous pouvons décider de changer un certain nombre de choses qui nous aideront à mieux nous

adapter aux changements auxquels nous devons faire face.

Nous vivons tous des crises, des pertes et des changements. Nous résistons parfois au changement parce que nous tenons à notre image. Nous nous identifions à un rôle et nous ne nous imaginons pas autrement, nous refusons d'être autrement. Ou encore, nous sommes freinés par la peur du vide, l'absence de parachute. Une certaine souplesse dans notre vie, un peu

d'argent de côté, un conjoint qui partage nos objectifs peuvent nous aider à renoncer à notre ancienne condition.

Toutes les démarches de croissance ont pour but d'augmenter notre potentiel. Nous évaluons nos idées, nos attitudes, nos objectifs. Nous changeons certaines attitudes, nous introduisons des objectifs plus sains dans notre vie, nous agissons mieux. Ces changements en amènent d'autres sur la perception que nous

# ossible, ça va changer !

avons de nous-mêmes, sur notre relation avec les autres et l'environnement.

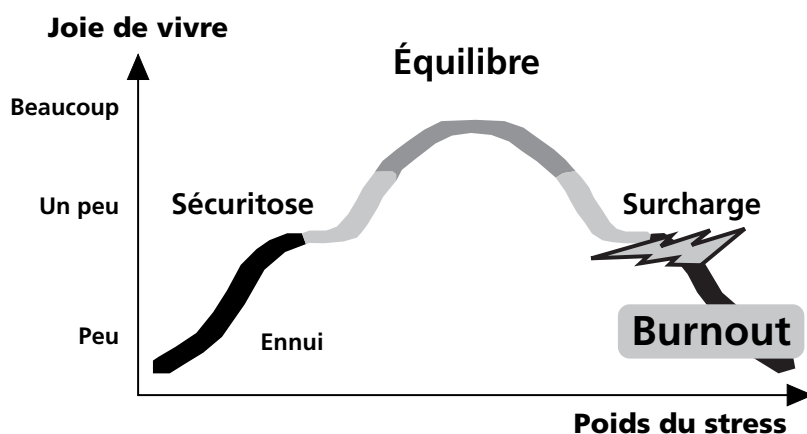
## Zones de contrôle, d'influence et d'impuissance

Il y a des choses sur lesquelles nous exerçons un contrôle, d'autres sur lesquelles nous avons de l'influence, et d'autres encore sur lesquelles nous sommes impuissants. Dans le même ordre d'idées, il y a des changements que nous pouvons initier nous-mêmes et d'autres que nous subissons. Pour ce qui est des choses qui nous échappent, nous pouvons tenter de les influencer ou lâcher prise.

Dans la vie, nous contrôlons ce que nous pouvons, non ce que nous voulons. La santé entre dans la zone d'influence. Nous n'avons pas l'entier contrôle sur notre santé, mais nous pouvons choisir nos habitudes de vie. Même chose pour le travail, sur lequel nous avons une certaine influence, mais où il y a aussi des choses qui nous échappent.

Enfin, il y a beaucoup de choses sur lesquelles nous n'avons aucun contrôle. Les politiques ou la façon dont le gouvernement américain répond à l'agression du 11 septembre, par exemple, se situent dans notre zone d'impuissance. Nous n'avons aucun pouvoir sur les choix de Georges W. Bush, qui pourtant, peuvent avoir une influence déterminante sur notre qualité de vie.

## Courbe du stress



## Quand rien ne va plus, il reste à changer, à se changer

Albert Einstein disait « Nous ne pouvons pas résoudre nos problèmes avec les habitudes de pensée qui les ont créés. »

1. D'abord, prendre conscience de soi. Suis-je tendu, détendu ? Suis-je énergique, crevé ou au bord de la déprime ? Un premier pas, être à l'écoute de mes signaux de détresse.
2. Ensuite, évaluer ses relations avec les autres. Sont-elles satisfaisantes, menaçantes, difficiles, conflictuelles ou très douces ? J'ai une part de responsabilité dans mes relations, c'est une zone où je peux agir.
3. Remettre en question ses habitudes, ses habitudes de pensée ou ses habitudes de vie, et les changer lorsqu'elles ont des conséquences néfastes.
4. Réévaluer ses objectifs. S'ils me rendent malades, s'ils ont un impact néfaste sur ma vie, sur mes proches, c'est qu'ils sont malsains. Il est fascinant de constater que lorsqu'on change un objectif malsain, on se sent tout de suite mieux.





*Il faut être réaliste et agir. Le médecin est réaliste, il sait que nous ne pouvons pas tout changer, mais un petit changement, c'est déjà énorme, et ça nous amène dans la bonne voie.*

Il est évidemment préférable de nous concentrer sur les choses sur lesquelles nous avons de l'influence.

Est-ce possible de vivre sans stress? Non, c'est impossible. Vivre, c'est difficile, c'est exigeant. Nous devons protéger notre corps et entrer en relations avec d'autres humains, ce qui est facile avec des gens bienveillants, mais plus difficile avec d'autres.

La courbe de stress met en relation notre joie de vivre et le poids du stress. Notre niveau de stress est à son point d'équilibre lorsque nous fonctionnons bien. Ce point est différent pour chacun. Ce qui

est stimulant pour les uns, ne l'est pas pour les autres. Atteindre l'équilibre est un défi, et le conserver en est un autre. Nous vivons dans une culture de la surcharge et nous sommes tous déstabilisés par le changement, même s'il est souhaité.

Le changement crée nécessairement de l'inconfort même si, à plus long terme, celui-ci peut se révéler bénéfique. Nous l'avons dit, notre attitude est primordiale. Si nous résistons au changement alors que celui-ci est inévitable, nous souffrons. Si nous acceptons la situation plutôt que de résister, l'inconfort

est moindre. La réalité reste la même, c'est notre façon de la percevoir qui change.

Il faut donc nous demander si nous répondons à une source de stress de façon appropriée et demander de l'aide quand c'est nécessaire, par exemple, en faisant appel au programme d'aide aux employés. Si notre réponse au changement est efficace, l'expérience a de meilleures chances d'être positive.

**Au-delà de cette limite, votre ticket n'est plus valable**

Pour maintenir notre équilibre, il faut savoir respecter nos limites et les faire respecter. Il faut tenir compte de nos signaux de détresse, apprendre à dire non à ce qui est trop exigeant pour nous. Cependant, nos limites sont souvent plus extensibles que nous le pensons. Le sport de même que le développement personnel et professionnel nous aident à les dépasser.

Il faut aussi répartir intelligemment son temps entre les différents pôles de sa vie. Ne pas abuser de son corps, se reposer, bien se nourrir, faire de l'exercice, consacrer du temps à sa famille, à ses amis et, bien sûr, travailler.

Pour atteindre la véritable stabilité, il manque encore la dimension spirituelle, une dimension que nous pouvons conserver jusqu'à la fin de

nos jours, quand le corps nous fait défaut, quand nous perdons notre travail, que nos proches meurent. La méditation est un excellent moyen. Par la contemplation, nous apprenons que notre valeur ne dépend pas du niveau de stress que nous nous imposons.

Mettre de la beauté dans sa vie, apprécier les choses simples, lire un peu moins les journaux. Apprendre à se contenter de ce que l'on a, parce qu'on a déjà beaucoup, même si on souhaiterait davantage. Donc, développer un esprit de gratitude.

Le maintien d'un bon équilibre peut aussi exiger de simplifier notre vie, notamment sur le plan matériel. La distinction entre nos désirs et nos besoins est importante. Derrière un désir, il y a toujours un besoin, et c'est au besoin qu'il faut répondre. Les désirs sont insatiables et, le plus souvent, coûtent une fortune. Pour les combler, nous nous imposons des contraintes déraisonnables, sans nous rendre compte que ce sont nos idées, nos projets qui nous rendent malades.

Le changement crée de l'inconfort, c'est une réalité universelle. Et nous sommes tous extrêmement vulnérables. Pour l'enfant qui vient au monde, le changement est draconien. L'enfant ne vient pas au



La distinction entre nos désirs et nos besoins est importante. Derrière un désir, il y a toujours un besoin, et c'est au besoin qu'il faut répondre.

monde en souriant, il vient au monde en hurlant. Les parents pleurent aussi. Tout le monde pleure parce que c'est un déchirement. La croissance se fait dans le déchirement, et il faut l'accepter. C'est ainsi que nous acquérons une plus grande autonomie et que nous nous éloignons de la peur.

Bref, nous devons devenir plus conscients de ce qui se passe dans notre vie, être ouverts, réévaluer les croyances qui nous nuisent, réévaluer nos objectifs et agir, développer nos compétences. Enfin, il faut se rappeler que lorsque ça ne va pas bien, ce ne sont pas seulement les

changements dans notre vie qui sont en cause, c'est souvent notre attitude par rapport au changement.

Le vieux sage dit: «Vous avez des ressources considérables, c'est excellent. Mais vous êtes malheureux, vous avez l'impression que votre vie ne mène nulle part, c'est frustrant. Vous voulez réussir, être célèbre, c'est tentant. Mais vous voulez toutes ces choses sans devoir travailler, et c'est normal.» Nous sommes ainsi. Nous voulons des résultats sans fournir d'efforts, et il est important de réaliser qu'il y a un effort à faire pour s'adapter au changement. ■

**CENTRE DENTAIRE  
GINETTE MARTIN**



GRAND OUVERT...SELON VOTRE HORAIRES

**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*



# Qui a piqué mon

par Philippe Briand

VICE-PRÉSIDENT ADMINISTRATION ET FORMATION

**M**es lectures d'Henri Laborit m'ont fait découvrir que nous avons trois types de réactions vis-à-vis la peur: nous pouvons figer sur place, prendre la fuite ou y faire face. C'est un peu la même chose pour la peur du changement, et c'est ce que démontre Spencer Johnson dans son livre *Qui a piqué mon fromage? ou Comment s'adapter au changement au travail, en famille et en amour*, une charmante fable qui nous entraîne dans

le monde de la peur du changement et de ses répercussions. L'ouvrage nous a été suggéré par le Dr Robert

Béliveau à la conférence-

midi sur la gestion du stress quand nous vivons un changement important.



C'est l'histoire de quatre compères, un couple de souris et deux tout petits hommes, les « minigus », qui évoluent dans un labyrinthe à la recherche de fromage. Le fromage symbolise les objectifs personnels, familiaux ou professionnels que chacun se fixe. Le labyrinthe représente le cadre de notre quête: le couple, le foyer, l'entreprise ou la société.

Le quatuor se repaît de gruyère tous les jours, à un endroit bien précis. Un jour, le fromage vient à disparaître. Cette épreuve prendra les uns au dépourvu et sera surmontée par les autres.

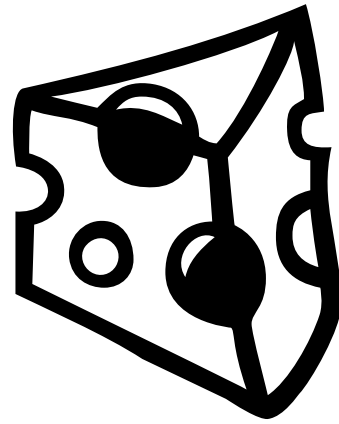
Devant la disparition du fromage, les souris ont une solution simple. La situation ayant changé, il ne leur reste plus qu'à changer à leur tour, et elles se mettent en route vers le « Nouveau Fromage ».

De leur côté, les « minigus » restent sur place à ronchonner, à deux doigts de la dépression. Ils ne peuvent s'expliquer pareille disparition de leur fromage. Alors, ils restent plantés là, figés comme deux statues.

Peu après, un des deux « minigus » commence à s'interroger. Il n'est pas sûr que son attitude soit constructive. Après de multiples hésitations et une prise de conscience de son immobilisme suicidaire, il surmonte sa peur de sortir de l'ornière et va dans le



# fromage ?



labyrinthe à la recherche d'un autre fromage.

Chemin faisant, des réflexions de nature existentielle lui viennent à l'esprit et le motivent :

- Avoir confiance en l'avenir, même si l'on ne peut jamais savoir de quoi demain sera fait.
- Quand tu parviens à surmonter ta peur, tu te sens libre.
- Avant même de l'avoir trouvé, je m'imagine avec mon Nouveau Fromage, et cette image me mène droit à lui.
- Plus vite tu oublieras le Vieux Fromage, plus tôt tu en trouveras du Nouveau.
- Il est moins dangereux d'explorer le labyrinthe que de rester sans Fromage.

Vers la fin de sa quête du Nouveau Fromage, le « minigus » inscrit un résumé de ses découvertes sur une façade :

- Le changement est inévitable.
- Prépare-toi au changement.
- Anticipe le changement.
- Adapte-toi rapidement.
- Change.
- Profite du changement.
- Sois toujours prêt à repartir pour profiter pleinement de la vie.

En relisant son inscription, il comprend que la meilleure des sécurités est encore de mesurer l'étendue des possibilités offertes plutôt que de se calfeutrer dans son

nid douillet. Notre « minigus » deviendrait-il un peu nietzschéen, ayant appris à vivre dangereusement ?

C'est peut-être la découverte d'une nouvelle grille conceptuelle. La sécurisation et l'occultation de l'anxiété pour qui possède enfin, du moins le croit-il, la clef des plus beaux songes humains empêchent la remise en route vers l'inconnu, l'angoisse, l'incertitude et le chaos. Ces étapes sont dangereuses mais

nécessaires avant la création de nouvelles sécurisations intellectuelles ou de nouveaux fromages. Notre « minigus » est en pleine conscience des ouvertures possibles, seules capables de transformer un labyrinthe fermé en un labyrinthe ouvert sur le monde.

Cette fable nous entraîne dans la fontaine de nos peurs, de nos inhibitions et de nos préjugés sur le changement et nous apprend à les boire pour mieux les évacuer. ■

## Ils en ont parlé...

**D**ans le numéro d'août de la revue *Commerce*, une dizaine de gestionnaires de ressources humaines parlent de leur ouvrage de prédilection en la matière. Michel Gagné, directeur du Développement des ressources humaines chez Pratt & Whitney a choisi *Qui a piqué mon fromage ?* : « C'est un petit livre de 94 pages, parfait pour les gens qui doivent travailler en accéléré. L'auteur nous amène à comprendre l'impact du changement dans notre vie pour y réfléchir de façon intelligente. Ce bouquin m'a laissé une impression indélébile. »

Et Liliane Lacroix dans *La Presse* : « (...) un livre insolite à l'image de son titre. Si les changements de la vie moderne vous jettent dans un état frôlant la panique, si vous avez l'impression de sentir le plancher se dérober sous vos pieds ou si les bouleversements vous figent plus qu'ils ne vous stimulent, vous êtes peut-être mûr pour cette petite fable. »

Écrit sur le mode du conte et mettant en vedette les souris Flair et Flèche ainsi que le rat Baluchon et son compagnon Polochon, traditionaliste indécrottable et borné, *Qui a piqué mon fromage ?* nous invite à nous adapter au changement et à le voir comme une occasion d'avancer dans notre vie au lieu d'une calamité s'abattant sur nous. (...) *Qui a piqué mon fromage ?* a le mérite d'aborder de façon originale et inattendue un sujet qui a déjà fait couler beaucoup d'encre. »

# De l'agenda jardinier à l'agenda vigneron



Par Jacques Boivin

CONSEILLER EN DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

et Louis-Alain Ferron

VICE-PRÉSIDENT CUM

**T**itanesque! Démesurée! Mont-Éverestienne! Tels sont les qualificatifs qui émaillent le discours de tous les analystes, journalistes, gérants d'estrades et chauffeurs de taxi pour décrire la tâche énorme qui attend le nouveau maire dès son entrée en fonctions. Mais vous êtes-vous cependant demandé comment le premier magistrat s'y attaquera? Quelles seront ses premières décisions dès qu'il prendra place dans son fauteuil duveteux le jour « un » de son mandat? Comment se découpera finement, minute par minute, la première cascade décisionnelle de l'ère Tremblay? Autre question qui en taraude plus d'un au plan épistémologique: le nouveau maire interprétera-t-il la réalité municipale avec son regard d'ancien ministre? En d'autres termes, le concept vinicole de grappe se substituera-t-il au paradigme potager dans l'établissement des priorités et la prise de décision? Ayant obtenu



par des voies obscures et détournées la première page de l'agenda 2002 du nouveau maire, nous pouvons dès à présent vous confirmer deux tendances majeures: oui, il y a de la décision dans l'air et oui, il y a du cépage derrière!

## AGENDA DU MAIRE

### 1<sup>er</sup> janvier 2002

- |                |  |                |   |
|----------------|--|----------------|---|
| <b>6 h 00</b>  | Remplacer les géraniums près de la « fenêtre de Jean Doré » par des vignes grimpantes  | <b>12 h 00</b> | Dîner chez belle-maman en partenariat, synergie et complémentarité avec la belle-famille  |
| <b>6 h 30</b>  | Vérifier si mon salaire est prévu au budget et faire savoir à Bourque qu'il préside désormais la « Fondation du chef de l'opposition »   | <b>13 h 00</b> | Faire réaliser un tableau comparatif du nombre de cm de neige par procédure de déneigement par arrondissement et lancer le concept de « grattes industrielles » !   |
| <b>6 h 45</b>  | Lire les manuels d'instructions du téléphone, du fax, du photocopieur et obtenir le plan de l'hôtel de ville (toilettes)   | <b>13 h 15</b> | Mandater L'OMH pour la construction d'un projet de HLM à Outremont et téléphoner à maman pour qu'elle s'inscrive sur la liste d'attente   |
| <b>7 h 00</b>  | Relire ma liste de bonnes résolutions pour la nouvelle année en partenariat et synergie avec moi-même. Première résolution : ÉVITER LE VERBIAGE                                  | <b>13 h 30</b> | Faire réaliser un tableau comparatif des superficies de terrain industriel vacant par arrondissement et lancer le concept de « gap industriel » !   |
| <b>7 h 30</b>  | Faire enlever les micros dans les bureaux de l'opposition  | <b>13 h 45</b> | Demander à Bourque quoi faire avec les médicaments du tiroir de droite  |
| <b>7 h 45</b>  | Vérifier quand finissent les 100 jours de grâce et m'informer si les jours fériés sont inclus  | <b>14 h 00</b> | Rencontre avec les présidents de syndicats  |
| <b>8 h 00</b>  | Faire installer des micros dans les bureaux des membres de l'exécutif  | <b>14 h 45</b> | Informé Bourque que je garde les médicaments  |
| <b>8 h 30</b>  | Rencontre avec un certain Guy Coulombe   | <b>15 h 00</b> | Féliciter Jean Charest pour son article « Défusion et confédération »   |
| <b>8 h 45</b>  | Tester les slogans « une ville, une vigne » ou « Montréal, c'est toi ma vigne » avec le responsable des communications d'entreprise  | <b>15 h 15</b> | Rencontrer les préposés au stationnement pour leur dire qu'avec moi, il n'y aura pas de scandale des vigne...ttes!  |
| <b>9 h 00</b>  | Absolument trouver qui est Lotus Note (tout le monde m'en parle) et trouver son adresse dans le quartier chinois (Fleur de Lotus Note?)  | <b>15 h 30</b> | Pause (Raisin Bran / deux cannettes de « grapette »)  |
| <b>9 h 30</b>  | Demander au responsable du protocole d'aménager la salle du Conseil en « étalement urbain » et s'assurer que les élus de l'opposition seront assis dans la « deuxième couronne » | <b>15 h 45</b> | Demander à Jean Lapierre de mettre de l'eau dans son vin et régler tous les pépins avec les cols bleus pour éviter qu'ils n'écrasent les raisins de la colère pieds nus directement sur le plancher d'emplois |
| <b>9 h 45</b>  | Entreprendre les démarches pour réduire le temps de parole de l'opposition à 16 secondes lors des séances du Conseil   | <b>16 h 00</b> | Nommer le président de l'Office de consultation publique (Jean Fortier? Peter Trent? Guy Bertrand?) et lui remettre une copie de mon rapport  |
| <b>10 h 00</b> | Organiser une visite du centre-ville pour les membres de l'exécutif et essayer de leur faire prendre le métro  | <b>16 h 30</b> | Faire disparaître le concept de « Grand Montréal Bleu » pour le remplacer par « Grand Montréal Rouge »  |
| <b>10 h 30</b> | Demander de refaire l'organigramme de la nouvelle ville en forme de grappe et coller la photo des directeurs sur les raisins   | <b>17 h 00</b> | Remplacer le Jardin de Chine et le Jardin japonais par la création d'un « Jardin du vignoble »  |
| <b>11 h 00</b> | Rencontre avec les raisins (à mon bureau, s'il y a de la place?)   | <b>17 h 30</b> | Faire réaliser le tableau comparatif des dimensions des sacs à vidange par arrondissement. Informer les éboueurs que ça s'appellera désormais des « sacs à vendanges »  |
| <b>11 h 30</b> | Nommer Robert Libman responsable du dossier de l'affichage et lui confirmer qu'il peut changer le nom de « l'arrondissement » Côte-St-Luc pour « Square » Côte-St-Luc            | <b>17 h 45</b> | Émettre la directive aux fonctionnaires qu'ils disposent de 16 secondes pour me laisser un message sur ma boîte vocale. ■   |

# NOUVELLES *express*

par Laurent Lavigne | VICE-PRÉSIDENT VILLE

## Les médicaments nous coûtent plus cher

Des statistiques surprenantes nous ont été fournies lors d'une présentation de la SSQ sur les prestations d'assurance-maladie. Ainsi, les médicaments représentent actuellement 71 % du coût des prestations par rapport à 65 % en 1993. Par ailleurs, le coût des ordonnances a grimpé en moyenne de 38,3 % depuis 1994, alors que l'indice des prix à la consommation n'a augmenté que de 11,5 % pendant la même période. Plusieurs facteurs expliquent ces augmentations, notamment l'arrivée sur le marché de nouveaux médicaments plus coûteux, l'augmentation de la consommation de médicaments et le vieillissement de la population.

## Candidats recherchés

Nous sommes à la recherche de deux personnes pour siéger au comité de développement professionnel. Jean-François Circé quitte la Ville pour le Conseil métropolitain de Montréal où il sera responsable des communications et Claudy Duvivier se retire du comité. Un gros merci à tous les deux et nos félicitations à Jean-François. Les intéressés sont priés de communiquer avec moi au 845-9646.

## Le télétravail remis à plus tard

Le projet pilote de télétravail est reporté une fois de plus en raison de la réforme municipale. Il ne pourra débuter qu'après l'intégration des professionnels dans leur poste à la nouvelle Ville.

## De retour saine et sauve

Notre collègue Martine Primeau, prêtée à l'organisme Québec New-York 2001, travaillait à proximité du World Trade Center au moment des

attentats du 11 septembre. Heureusement, elle en a été quitte pour une grosse frousse. Martine est déjà bien au fait des mesures d'urgence en raison du poste qu'elle occupe au Service de la prévention des incendies. Elle a pu mettre son expérience à contribution en témoignant à un récent colloque de la CUM qui portait sur le facteur humain en situation de crise. Nous sommes très heureux qu'elle soit de nouveau parmi nous.

## Un autre de nos collègues publie

Notre collègue Mario Robert, analyste en gestion de documents et archives, vient de publier un ouvrage intitulé *La gestion des archives photographiques*, en collaboration avec Normand Charbonneau des archives nationales. L'ouvrage est disponible dans toutes les librairies. Félicitations!

## Les femmes un peu plus jeunes

Saviez-vous que la moyenne d'âge des professionnelles membres du SPPMM est de 43,73 ans alors que celle des professionnels est de 45,30 ans?

## Jeanne Painchaud vous invite

Notre collègue Jeanne Painchaud, en congé sans solde de la Ville et chercheuse à l'émission Les Choix de Sophie, vous invite à prendre l'apéro et à assister à l'enregistrement de l'émission à deux pas du Vieux-Montréal. Vous êtes conviés à 17 h 30, au Café Hydro-Québec du Monument national, au 1182, boul. Saint-Laurent. L'émission est diffusée à Télé-Québec tous les soirs de la semaine. Qui sait, peut-être vous ferez-vous croquer par la caméra? ■



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  
Marielle Delorme  
Louis-Alain Ferron  
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 :  
281, rue Saint-Paul Est  
Bureau 101  
Montréal (Québec) H2Y 1H1  
Téléphone: 845-9646  
Télécopieur: 844-3585  
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