

PROFIL

Décembre 2002

Volume 13 - Numéro 4

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

SOMMAIRE

2 - 3

CE QUE LES
MEMBRES PENSENT...
**Travail et famille,
un équilibre
toujours difficile**

4 - 5 - 6 - 7

DOSSIER
Gestion du temps et
révision des priorités
**À la conquête du
temps perdu**

8 - 9

LE TOUR DE L'ÎLE
**Dans les
arrondissements,
on s'adapte et
la vie continue ...**

10 - 11

HUMEURS
Chanvre en ville

12

NOUVELLES EXPRESS

Une convention collective pour le printemps ?

par Michel Vézina

PRÉSIDENT

Après avoir essuyé le refus global des syndicats, la Ville a retiré son cadre de règlement des conventions collectives et commencé à démontrer une volonté de régler les choses. Comme nous le souhaitons, les négociations sur l'harmonisation des conditions de travail précèdent celles sur la convention collective, conformément aux dispositions de la loi 170.

Nous en avons parlé dans le dernier numéro de *Profil*, la Ville a demandé aux syndicats d'aborder la prochaine ronde de négociations selon l'approche de « négociations sur base d'intérêts ». Le SPPMM, de même que les autres syndicats de la Ville et les représentants patronaux ont suivi une formation sur cette approche. Le ministère du Travail a délégué trois spécialistes en relations de travail pour nous former. L'un d'eux a été désigné pour nous guider tout au long des négociations.

Les négociations sur l'harmonisation des conditions de travail ont débuté. Nous avons d'abord déterminé les conditions transitoires d'intégration des membres provenant des anciennes municipalités de banlieue. L'étape d'intégration est maintenant presque terminée.

La convention collective des professionnels de l'ancienne Ville sert de référence à l'harmonisation. Les principaux points d'ancrage sont le maintien des quatre groupes de traitement actuels, la compétence comme premier critère de sélection dans l'attribution des postes, la semaine de 35 heures et l'horaire flexible. Chaque groupe sera intégré en tenant compte de ses particularités sur la base de la rémunération globale.

L'harmonisation est le volet le plus important et le plus difficile à réaliser compte tenu des conditions différentes des quelque 60 groupes

de professionnels maintenant réunis au SPPMM. De plus, le processus doit être équitable pour tous les professionnels sans engendrer de coûts supplémentaires.

Signalons que la convention collective qui résultera de l'harmonisation ne sera pas appliquée comme telle, mais servira d'assise à la négociation de notre première convention collective dans la nouvelle Ville.

Par ailleurs, les orientations et les principaux objectifs de la nouvelle convention collective ont été déterminés bien avant que les discussions sur l'harmonisation ne soient amorcées. Le projet circule actuellement dans les sections. De façon générale, les réactions sont positives. Les commentaires et suggestions que nous recevons nous aident à préciser le contenu qui vous sera soumis à l'assemblée générale de décembre.

Mis à part les rajustements du traitement et de certains avantages, il apparaît fondamental d'améliorer les aspects touchant le statut des professionnels et la pratique professionnelle dans le contexte de la nouvelle Ville.

Le syndicat souhaite que les règles d'attribution de la permanence soient renforcées et que le nombre de professionnels au statut précaire diminue. La mobilité est un autre enjeu important. Les postes temporaires et permanents doivent être affichés dans toutes les unités administratives pour éviter que les arrondissements et les services centraux fassent cavalier seul.

Au syndicat, nous travaillons d'arrache-pied depuis le début de l'été sur l'harmonisation et sur le projet de convention collective. Le travail est donc bien avancé. Si la Ville négocie sérieusement, il est possible que le tout soit réglé au printemps. C'est, du moins, ce que nous visons. ■

Ce que
les membres
en pensent...

Travail et famille, un équilibre toujours difficile

Débat animé par Louis-Alain Ferron, vice-président

Propos recueillis par Carole Paquin, conseillère en communication

C'est la course !

« Je trouve cela difficile, mais je sais qu'au Service des finances, la situation est particulière. »

« C'est difficile. Dans mon service, on est souvent en situation d'urgence. On travaille souvent le soir de façon imprévue. »

« Concilier travail et famille est toujours difficile, mais l'horaire flexible facilite les choses. »

« Je bénéficie également de l'horaire flexible. Selon moi, c'est l'une des conditions les plus intéressantes à la Ville. C'est difficile d'avoir mieux, mais l'employeur en profite aussi parce que souvent on travaille plus tard. »

« Pour moi, l'horaire 1820 est la solution idéale. On ne m'a jamais refusé un congé dont j'avais besoin. Les employés doivent aussi faire preuve de bon sens. Les échéances doivent être respectées. »

« Dans mon service, nous n'avons pas l'horaire 1820. Notre patron y est allergique. Il est très contrôlant. »

« Mon patron aussi est contre l'horaire 1820. »

« Certains gestionnaires sont contre l'horaire 1820 parce qu'il y a eu des abus dans certains services. »

Métro, boulot, souper, devoirs, ménage et ouf! ...dodo !
On en parle dans tous les magazines (et pas seulement Coup de pouce), il est difficile de concilier les exigences du travail avec celles de notre vie personnelle, plus particulièrement avec les responsabilités familiales. Profil a rencontré quelques professionnels pour savoir comment ils vivent cette réalité à titre d'employé de la Ville de Montréal. Là-dessus, hommes et femmes parlent à l'unisson. Même si l'horaire flexible et l'horaire annuel facilitent les choses, il n'y a pas de solution miracle.

Certains prenaient deux heures pour dîner, d'autres rentraient à dix heures ou partaient à trois heures. De plus, comme personne n'a le même horaire, la planification d'une simple réunion devient difficile. Cela peut devenir cacophonique. »

« Aux Finances, c'est tout à fait le contraire. Le gestionnaire voudrait que l'on soit tous sur l'horaire 1820 pour minimiser le temps supplémentaire. Simplement au cours des deux derniers mois, la majorité des professionnels ont accumulé 200 heures de temps supplémentaires. Dans mon service, tous les professionnels ont des banques de plus de 600 heures de surtemps. C'est très difficile de le récupérer. Cela crée un

déséquilibre avec notre vie familiale et plusieurs sont malades. Il faut embaucher de nouvelles personnes. »

« Avec mes deux enfants et le temps de voyage, je travaille finalement selon l'horaire régulier même si j'ai l'horaire 1820. J'ai de la difficulté à accumuler du temps. Je me sens toujours un peu coincée et je me sens mal à l'aise dès que je suis déficitaire de quelques heures. »

« Comme ma conjointe travaille à Saint-Jérôme, c'est moi qui suis à la maison pour le retour de l'école de ma fille. C'est le moment de la journée que je trouve le plus difficile. On n'a pas le temps de se reposer, il faut préparer le souper, s'occuper des devoirs, etc. »



Temps partiel ou télé-travail, une solution ?

« À mon retour de congé de maternité, j'ai demandé de travailler à temps partiel à quatre jours semaine. Mais je vais recommencer à travailler cinq jours semaine parce que j'ai la même charge de travail et je fais toujours du temps supplémentaire tout en étant moins payée. »

« Tout compte fait, le travail à temps partiel n'existe pas puisque la charge de travail est la même. »

« C'est parce que ce sont des cas isolés. Les anciennes villes où les employés travaillaient 32 heures semaine ajustent les mandats en



conséquence. Dans certaines villes tout le monde est en congé le vendredi.»

«Au besoin, je travaille à la maison. Cela me libère un peu et, pour certaines tâches, c'est plus productif.»

«Si je pouvais travailler une journée par semaine à la maison, ça m'aiderait beaucoup. Mon travail pourrait s'y prêter. Par contre, je me demande si ce serait bien vu?»

«Cela peut très bien fonctionner si la direction planifie davantage, mais on pourrait craindre les abus.»

«Tout ce qui importe, c'est le rendement. Il est parfois préférable de travailler à la maison où on est moins dérangé.»

«Travailler à la maison de façon occasionnelle peut comporter des avantages à la fois pour l'employeur et pour l'employé.»

«Il est évident que les employés qui travaillent au service à la clientèle doivent être présents aux heures d'affaires. C'est différent pour les conseillers corporatifs. À la limite, ils peuvent même travailler à la maison à temps plein.»

«Les besoins opérationnels sont différents d'un service à

l'autre. Il faut tenir compte de cette réalité dans la planification de nos horaires.»

«Il n'y a pas que des avantages dans le télétravail. On peut avoir l'impression d'être toujours en train de travailler, et il y a le risque qu'il n'y ait plus de séparation entre le travail et la maison. Cela peut avoir des conséquences néfastes sur la vie familiale.»



La formation, un autre problème

«Je travaille en informatique, un domaine dans lequel la formation en continu est essentielle. Ce que je trouve difficile, c'est la carence de formation sur les heures de travail à la Ville. On doit le faire à la maison et je n'ai pas le temps. J'ai deux jeunes enfants.»

«Effectivement, la formation est un problème. En informatique, il faut être à jour. Avant que j'aie des enfants, je pouvais lire ou étudier le soir à la maison. Maintenant, c'est impossible. Pour ma part, c'est la principale frustration.»

«La formation est absolument nécessaire pour les

professionnels. Pour maintenir mon titre professionnel, je dois faire un minimum de 35 heures de formation par année. Je le fais sur mon temps personnel parce que la Ville ne nous donne pas d'appui en ce sens.»

«La seule formation à laquelle nous avons droit, c'est le traitement de texte et le téléphone!»

«L'employeur devrait avoir l'obligation de nous donner deux jours de formation par année.»



Des améliorations à la prochaine convention collective ?

«On devrait instaurer une limite raisonnable de temps supplémentaire. Je trouve inadmissible qu'on demande aux professionnels de faire des semaines de 60-70 heures pendant une période de deux mois. On ne devrait pas imposer des semaines de plus de 45 à 50 heures, surtout sur une aussi longue période.»

«Ce n'est pas normal que tous les professionnels d'un service soient en temps sup-

plémentaire. Il y a un manque flagrant de personnel.»

«Le jour où la Ville aura à payer le temps supplémentaire à temps et demi, elle va embaucher.»

«Ceux qui sont célibataires peuvent et veulent peut-être faire autant de temps supplémentaire, mais ceux qui ont des enfants se trouvent désavantagés sur le plan de l'avancement dans leur carrière.»

«C'est pour cela qu'il y a une différence entre les hommes et les femmes dans le cheminement de carrière.»

«Ce n'est plus vrai. Plusieurs hommes participent aux responsabilités parentales.»

«Les célibataires et ceux dont le conjoint est à la maison sont les seuls à pouvoir faire autant d'heures.»

«Ce sont eux qui ont le plus de chances de promotion. D'ailleurs, les professionnels et les cadres qui sont embauchés actuellement sont presque tous des hommes célibataires. On veut des employés qui font 60 heures par semaine.»

«Encore une fois, ce qui nous sauve, c'est la permanence.» ■

GILLES OLIVIER

**Planificateur de la retraite
Depuis plus de 30 ans**

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

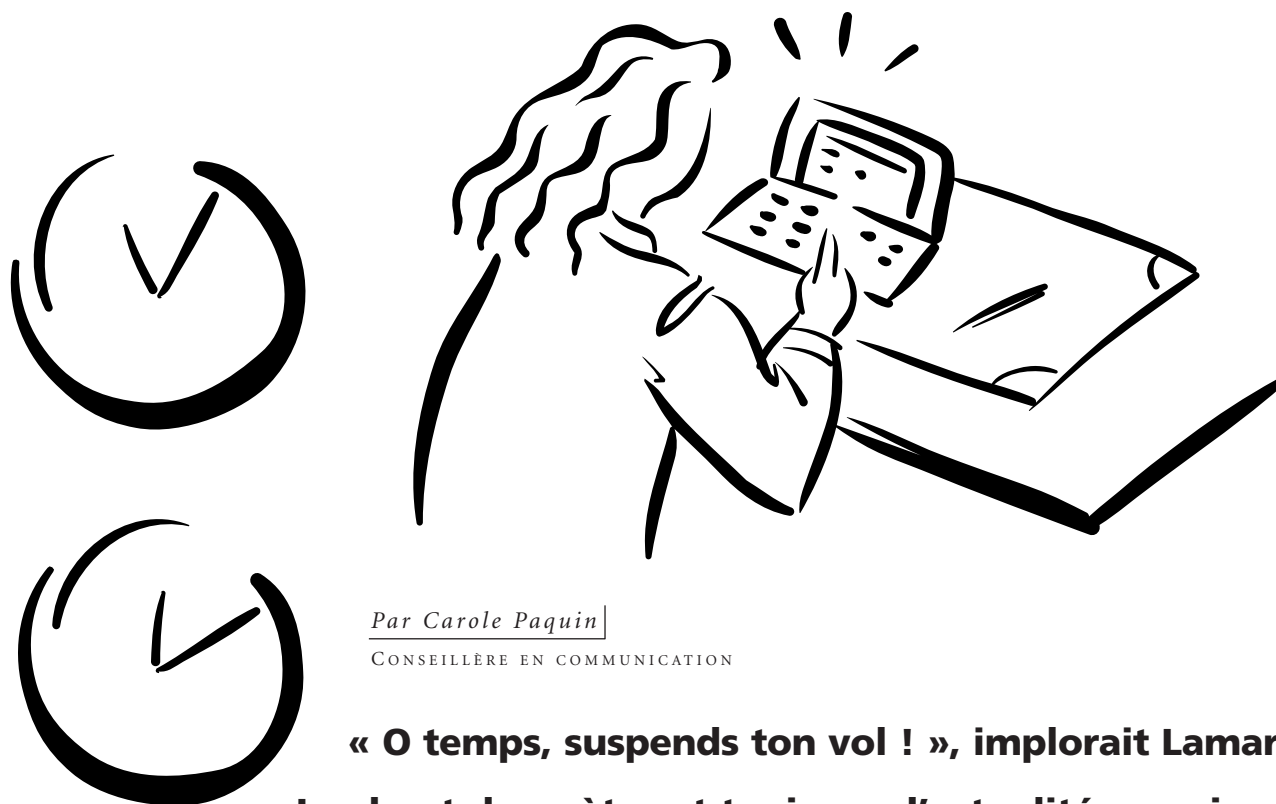
**Analyse de succession - Assurance-vie
R.E.E.R. - F.E.R.R. - Rentes
Produits financiers - Fonds mutuels**

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

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

Gestion du temps et révision des priorités

À la conquête du temps perdu



Par Carole Paquin

CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

« O temps, suspends ton vol ! », implorait Lamartine.

Le chant du poète est toujours d'actualité : nos journées semblent trop courtes et nous nous plaignons d'être constamment débordés. Mais avant de conclure à la surcharge, nous devrions évaluer notre organisation du travail et, peut-être, apprendre à mieux gérer notre temps. C'est ce que nous a conseillé Jules Comtois, de Raymond, Chabot, Ressources humaines, à la dernière conférence-midi. Ce n'est pas facile. Comme toutes les choses importantes de la vie, la gestion du temps n'est pas enseignée à l'école.

Il existe quatre principales méthodes de gestion du temps. La plus simple est celle des listes ou de l'aide-mémoire auxquels nous nous référons pour ne rien oublier. La deuxième, celle des calendriers et des agendas, nécessite plus de planification et d'organisation. La troisième ressemble à la précédente tout en incluant la notion de priorité qui fait apparaître celle de l'urgence. La quatrième méthode ajoute la notion d'importance complémentaire à celle de l'urgence d'une activité.

Par ailleurs, si nous voulons améliorer notre gestion du temps, nous devons d'abord savoir comment il est utilisé. La meilleure façon est de tenir un registre de nos activités accompagné de notes explicatives pendant deux semaines. Une fois la chose faite, nous savons si la majorité de nos tâches correspondent à notre fonction et à la mission de notre unité administrative. De là, il est possible de faire les changements qui s'imposent.

Priorité aux activités urgentes et importantes

Nous devrions accomplir nos tâches en fonction de leur degré d'urgence ou d'importance. Ce qui est **urgent**, requiert une action immédiate. Les affaires urgentes sont en général visibles. Elles sont souvent gratifiantes parce qu'elles sont bien vues par notre entourage.

Ce qui est **important** est lié à nos résultats et à notre mission dans l'organisation. Alors que nous réagissons spontanément aux affaires urgentes, celles qui sont importantes nécessitent plus d'initiative.

La majeure partie de notre temps devrait donc être consacrée aux tâches **urgentes et importantes**, car elles réfèrent à notre contribution à valeur ajoutée.

Toutes les tâches jugées **urgentes mais peu importantes** devraient être

Toutes les tâches jugées non importantes ou urgentes devraient être bannies de notre agenda.

déléguées à ceux et celles pour qui elles représenteront une plus grande valeur ajoutée. Les tâches importantes qui ne sont pas urgentes méritent également notre attention, particulièrement si la demande provient de la direction.

Toutes les tâches jugées non importantes ou urgentes devraient être bannies de notre agenda. Nous devrions nous retrouver avec des tâches ou des activités qui sont :

- urgentes et importantes
 - 70% du temps
- urgentes et non importantes
 - 10% du temps
- importantes et non urgentes
 - 10 à 20% du temps
- non importantes et non urgentes
 - 0% du temps

Ainsi, en réduisant le temps consacré aux tâches urgentes mais peu importantes et à celles qui ne sont ni urgentes ni importantes nous devrions dégager une marge de manœuvre suffisante pour accomplir nos activités prioritaires.

Certains paramètres nous permettent d'établir le degré d'importance ou d'urgence d'une activité :

- la mission de l'organisation ou de l'unité administrative;
- les chartes de performance ou tableau de bord;
- notre description de fonction;
- nos objectifs de développement personnel;
- toute autre activité ou demande

que notre supérieur immédiat considère comme urgente ou importante.

Les activités liées à ces paramètres devraient être privilégiées par rapport à celles qui ne s'y rapportent pas. Lorsqu'il nous est impossible d'accomplir certaines activités se rapportant à ces paramètres, nous devons en informer notre supérieur immédiat. Celui-ci devra alors définir ce qu'il entend privilégier.

Ça se soigne

Si la charge de travail semble excessive, il faut établir des priorités et adapter sa façon de travailler afin d'accomplir plus, bien, avec célérité. Il faut ajuster son action en fonction des contraintes et prévoir des activités de rechange pour maximiser l'utilisation de son temps en cas d'imprévus.

Il existe plusieurs façons de récupérer du temps pour nos activités prioritaires. En voici quelques-unes :

1. Abandonner certaines habitudes de travail peu efficaces.

Au cours des années, nous développons des automatismes qu'il faut parfois remettre en question. La manière dont nous prenons les décisions, ce à quoi nous portons attention et notre façon de travailler peuvent grandement influencer notre gestion du temps et des priorités.

2. Modifier certaines attentes personnelles. Souvent, nous nous imposons un niveau d'exigence plus élevé que ce qui est requis. Ce souci de qualité se fait au détriment de la quantité. Si nous sommes de nature perfectionniste, nous devons tenter de fournir un travail de qualité appropriée plutôt qu'optimale.

Exercice d'auto-évaluation

	Oui	Non
1. Faites-vous chaque jour une planification de ce que vous avez à faire?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Devez-vous fréquemment modifier votre occupation du temps?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Avez-vous tendance à regrouper certaines activités telles que les appels téléphoniques, les courriels et autres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Vos mandats sont-ils toujours bien définis ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Disposez-vous d'une information suffisante pour réaliser vos mandats ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Y a-t-il souvent des personnes qui se présentent à votre bureau pour vous parler ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Vous arrive-t-il de faire du travail normalement dévolu à vos collègues ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Pourriez-vous déléguer certaines responsabilités ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Y a-t-il un ordre du jour et une gestion du temps aux réunions auxquelles vous assistez ou que vous convoquez ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Avez-vous déjà fait un bilan des tâches non importantes que vous exécutez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelle déduction faites-vous après avoir répondu à ces questions?

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

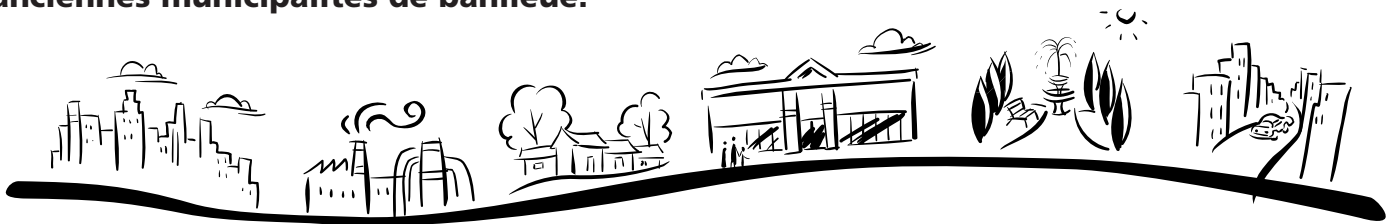
Pub
MP Photo

Dans les arrondissements, on s'adapte et la vie continue...

Par Carole Paquin

CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

Le SPPMM représente maintenant quelque 1 200 membres répartis sur un vaste territoire au sein d'arrondissements qui peuvent paraître disparates. Afin de rendre compte des conditions diverses que vivent les professionnels, *Profil* inaugure cette nouvelle chronique, intitulée *Le tour de l'île*. La parole sera donnée aux responsables de section à tour de rôle. Cette fois-ci, nous avons interviewé Diane Tremblay de la section Est, Alain Côté du Centre et Gervais Dion du Sud-Ouest. À eux trois, ils représentent 200 membres provenant d'une vingtaine d'arrondissements tant de l'ancienne Ville de Montréal que des anciennes municipalités de banlieue.



L'intégration est-elle chose faite dans les arrondissements ?

« La situation est très différente entre les arrondissements de l'ancienne Ville et ceux des municipalités de banlieue où on n'a pas encore l'impression de faire partie d'une nouvelle ville. Certains attendent tout bonnement d'être défusionnés. »

« Par ailleurs, les arrondissements de l'ancienne Ville doivent trouver leur personnalité. La dynamique de l'arrondissement Ville-Marie est peut-être particulière. On sent une grande volonté d'autonomie dans le travail professionnel. Dans les anciennes municipalités de banlieue, c'est le problème inverse. Les arron-

dissements doivent s'ajuster à la nouvelle Ville. La gestion centralisée peut leur avoir donné l'impression d'être avalés par une grosse machine. L'implantation de l'environnement Lotus Note a aussi été un choc pour plusieurs. »

« L'ancienne Ville a été démantelée alors que rien n'a bougé dans les municipalités de banlieue. On se demande pourquoi. De plus, certains professionnels perçoivent le temps consacré à construire la nouvelle structure comme du temps soustrait au développement des services à la population. »

« Au contraire, ce qui est surprenant et même incroyable, c'est que rien n'a changé en ce qui a trait aux services aux citoyens. Tous les jours

nous recevons des commentaires positifs de la part des citoyens. Il y a énormément d'irritants pour les employés, mais les services sont intacts. »

« On sent des différences culturelles entre les arrondissements et les services centraux qui semblent fonctionner au ralenti à cause de la bureaucratie. De façon générale, les employés s'adaptent à la nouvelle Ville, mais le processus budgétaire semble retardé de six mois. À Lasalle, personne ne parle de défusion. On en parle peut-être davantage dans les villes contestataires. »

« Au départ, les professionnels de l'ancienne Ville qui travaillent dans les arrondissements s'inquiétaient

Dans les arrondissements, on s'adapte et la vie continue...

Par Carole Paquin

CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

Le SPPMM représente maintenant quelque 1 200 membres répartis sur un vaste territoire au sein d'arrondissements qui peuvent paraître disparates. Afin de rendre compte des conditions diverses que vivent les professionnels, *Profil* inaugure cette nouvelle chronique, intitulée *Le tour de l'île*. La parole sera donnée aux responsables de section à tour de rôle. Cette fois-ci, nous avons interviewé Diane Tremblay de la section Est, Alain Côté du Centre et Gervais Dion du Sud-Ouest. À eux trois, ils représentent 200 membres provenant d'une vingtaine d'arrondissements tant de l'ancienne Ville de Montréal que des anciennes municipalités de banlieue.



L'intégration est-elle chose faite dans les arrondissements ?

« La situation est très différente entre les arrondissements de l'ancienne Ville et ceux des municipalités de banlieue où on n'a pas encore l'impression de faire partie d'une nouvelle ville. Certains attendent tout bonnement d'être défusionnés. »

« Par ailleurs, les arrondissements de l'ancienne Ville doivent trouver leur personnalité. La dynamique de l'arrondissement Ville-Marie est peut-être particulière. On sent une grande volonté d'autonomie dans le travail professionnel. Dans les anciennes municipalités de banlieue, c'est le problème inverse. Les arron-

dissements doivent s'ajuster à la nouvelle Ville. La gestion centralisée peut leur avoir donné l'impression d'être avalés par une grosse machine. L'implantation de l'environnement Lotus Note a aussi été un choc pour plusieurs. »

« L'ancienne Ville a été démantelée alors que rien n'a bougé dans les municipalités de banlieue. On se demande pourquoi. De plus, certains professionnels perçoivent le temps consacré à construire la nouvelle structure comme du temps soustrait au développement des services à la population. »

« Au contraire, ce qui est surprenant et même incroyable, c'est que rien n'a changé en ce qui a trait aux services aux citoyens. Tous les jours

nous recevons des commentaires positifs de la part des citoyens. Il y a énormément d'irritants pour les employés, mais les services sont intacts. »

« On sent des différences culturelles entre les arrondissements et les services centraux qui semblent fonctionner au ralenti à cause de la bureaucratie. De façon générale, les employés s'adaptent à la nouvelle Ville, mais le processus budgétaire semble retardé de six mois. À Lasalle, personne ne parle de défusion. On en parle peut-être davantage dans les villes contestataires. »

« Au départ, les professionnels de l'ancienne Ville qui travaillent dans les arrondissements s'inquiétaient

de leurs nouvelles fonctions, mais comme la nouvelle structure commence à être mise en place, ils sont de plus en plus enthousiastes. Ils ont l'impression de créer quelque chose de nouveau. Par contre, ceux des anciennes municipalités de banlieue craignent de voir glisser leurs tâches vers les services centraux tout en espérant qu'ils pourront améliorer leurs conditions de travail et salariales.»

« Les professionnels qui avaient d'avantageuses conditions de travail, notamment la semaine de 32 heures et demie, craignent d'être pénalisés dans la prochaine convention collective. »

« De leur côté, les bibliothécaires ont énormément d'attentes. Ils veulent que leur statut de professionnels soit reconnu, c'est-à-dire que leur description de tâches qui date de 20 ans soit mise à jour et que leurs conditions salariales soient rajustées. »

« En informatique, on ne peut blâmer le service central d'un manque de collaboration, mais la structure semble un peu déficiente. Il y a des complications d'appariement des systèmes, et il est difficile de faire le suivi auprès des intervenants et des fournisseurs. Parfois, on a l'impression d'accomplir des tâches corridor, c'est-à-dire que chacun fait sa petite affaire sans s'occuper des autres. »

Souffre-t-on d'éloignement ?

« Il est vrai qu'en banlieue, on se sent isolés. C'est comme si rien n'avait changé. La comptabilité et les communications sont les deux seules disciplines où on a l'impression d'être dans la nouvelle Ville. Ceux qui travaillent dans les arrondissements de l'ancienne Ville ont tout à créer, tandis que les bibliothécaires



ont le sentiment d'être en périphérie de la nouvelle structure. »

« Les professionnels qui oeuvrent dans les arrondissements de l'ancienne Ville se sentent plus isolés. C'est le cas notamment des commissaires qui sont laissés à eux-mêmes dans un contexte tout à fait nouveau. Le partage des responsabilités entre les arrondissements et les services centraux ne tient pas suffisamment compte de cette réalité. Auparavant, les commissaires travaillaient tous ensemble, maintenant ils sont isolés par rapport aux professionnels qui occupent la même fonction. Par contre, ils travaillent davantage dans des équipes multidisciplinaires, ce qui est intéressant. »

« Dans certains arrondissements, le citoyen est vraiment au centre des préoccupations et les employés ont l'impression de converger vers des objectifs communs. Cependant la dynamique peut être différente d'un arrondissement à l'autre selon l'approche de la direction locale. Dans certains arrondissements, non seulement les professionnels se sentent isolés, mais ils doivent se battre pour que leur patron comprenne en quoi consiste leur travail. »

« La proximité physique des élus est aussi un aspect positif, bien que nous ayons dû clarifier les choses sur la façon dont les mandats doivent nous être donnés. C'est très bien

que nous puissions échanger plus facilement avec les élus, mais les mandats doivent nous être donnés par les gestionnaires. »

« Cependant, particulièrement dans les neuf arrondissements de l'ancienne Ville, on craint d'être plus loin du pouvoir central en raison de l'ajout d'un palier hiérarchique. »

La possibilité d'être muté dans un autre arrondissement suscite-t-elle des craintes ou de l'espoir ?

« Pour le moment, la mobilité est une option théorique parce que dans les arrondissements il y a souvent un seul poste par fonction. Il semble difficile d'être muté dans un autre arrondissement. Nous avons l'impression que **les arrondissements tiennent à conserver leur personnel, et nous ne savons pas si les postes affichés dans un arrondissement le sont aussi** dans les autres. Nous ne savons pas s'il y a des possibilités de mobilité entre les arrondissements et les services centraux. »

« Les professionnels qui ont 25 ans d'expérience ne veulent pas de changement, mais ceux qui en ont 10 veulent relever de nouveaux défis. Certains professionnels qui proviennent des anciennes municipalités souhaitent être mutés dans les services centraux. »

« Les professionnels de la banlieue craignent d'être déplacés au profit de ceux de l'ancienne Ville qui eux, redoutent d'être mutés en arrondissement. Les professionnels de la banlieue veulent que les anciennes règles de mutation soient conservées, notamment que l'ancienneté soit prise en compte. Sinon, il y aura énormément d'injustices. Et c'est un peu la même chose pour les professionnels de l'ancienne Ville. » ■

Chanvre en ville



*Jacques Boivin, conseiller en développement communautaire
et Louis-Alain Ferron, vice-président*

Tous les journalistes chevronnés vous le diront : soit les premières phrases d'un article visent littéralement le lecteur sur sa chaise, soit elles le propulsent dans des limbes ensommeillés. Si nous amorçons avec « l'impôt foncier ne suffit pas à lui seul à financer les services municipaux de la métropole », pas de doute que notre lectorat dodeline déjà. Mais si nous attaquons avec « la vente de drogue sauvera les finances municipales », on est en affaires, non ?

Bien justement! Alors que Bernard Landry hurle au déséquilibre fiscal, que Stéphane Dion en nie la réalité et que Gérald Tremblay supplie Québec de lui consentir un « contrat de ville », aucune nouvelle source de revenus pour le palier municipal n'apparaît sur les écrans radar. Rentables comme le sont les votes insulaires, croyez-vous vraiment que Montréal va ramasser le pactole avec le contrat de ville à la veille des élections provinciales ?

La vraie de vraie solution nous vient du Sénat. Non seulement faut-il

légaliser la consommation des drogues douces au pays, comme le proposait récemment un sympathique comité de sénateurs, nous soutenons qu'il faut en municipaliser la production et la distribution! Ça, les amis, c'est de la source de revenus qui n'est pas à la veille de se tarir. L'inhalation est à la hausse chez les jeunes, les baby-boomers n'ont jamais renoncé aux volutes et dans une société vieillissante comme la nôtre, où le nombre d'arthritiques va exploser, la consommation à des fins thérapeutiques n'ira qu'en s'accrois-

sant. Par ici la bonne soupe pour l'assiette fiscale de Montréal !

Passons en revue les avantages comparatifs dont nous disposons et les retombées mirobolantes qui nous amènent à postuler que la production et la distribution de la marijuana doivent fièrement s'ajouter à la liste des missions municipales.

La production

La Ville dispose d'un réseau de jardins communautaires accessibles pouvant facilement être mis à contribution pour une reconversion

productive des plus profitables. On assisterait à un rajeunissement garanti du *membership*. La production cannabitiennne saurait mobiliser notre belle jeunesse et leurs parents soixante-huitards. En fait, un tel projet cimenterait, ou plutôt jointoyerait, les familles montréalaises autour d'un projet commun et on saurait enfin où traînent les jeunes après l'école! Enfin un vrai réseau vert et des parcs renaturalisés.

Le Jardin botanique et le Biodôme possèdent une expertise apte à développer des variétés de cannabis à haute teneur en THC capables de rendre passionnante même l'étude du budget municipal et du PTI en commission du Conseil. Ces équipements scientifiques couplés au stade transformé en serre hydroponique produiraient à l'année longue, ce qui garantirait enfin leur autofinancement.

La distribution

Les préposés au stationnement sillonnent déjà le territoire et ils sont sérieusement mûrs pour assumer un rôle qui leur attirerait davantage de sourires que de grimaces de la part de la population. Ce ne serait pas sorcier de produire les contraventions sur du papier à rouler et ainsi faire du deux dans un. Imaginez le changement, pour ces employés, de savoir qu'ils seront attendus partout avec impatience...

L'inspection et le contrôle de la qualité

La Ville dispose d'une longue expérience en matière de contrôle et d'inspection. L'institution municipale est à même de garantir à la population la qualité des produits qui seraient offerts sur le marché. Déjà, les auteurs de ces lignes songent à une réorientation de leur carrière pour se consacrer corps et âme à la protection et à la satisfaction des consom-

mateurs montréalais. Nous n'avons évidemment aucune expérience du domaine, mais notre soif de servir est inextinguible ...

Un festival de plus à l'agenda culturel

Montréal étant une ville de festivals, il va de soi que la production du chanvre ajouterait de la résine sur le feu pour donner naissance à un « *puff* festival ». Une alliance naturelle avec les feux d'artifice Benson & Hedges est facilement envisageable, mais nous pourrions dès maintenant oeuvrer à la mise en place d'un Festival d'hiver où tout le monde se gèlerait la binette en plein mois de juillet ou, mieux encore aux Fêtes fumantes, concours annuel de dégustation et véritable vitrine des derniers développements de l'industrie auxquels tous les employés de la Ville participeraient dans le cadre du 1 % consacré à la formation.

Une saine émulation entre les arrondissements

Prenant acte du vent de décentralisation, nous proposons que les revenus tirés de cette agriculture urbaine reviennent dans les coffres de chaque arrondissement, qu'il serait d'ailleurs indiqué de rebaptiser « communes ». Lors de chaque assemblée publique de la commune, un point statutaire à l'ordre du jour serait dédié à « l'évaluation » de la qualité de la récolte, ce qui réglerait une fois pour toutes, la faible participation aux instances démocratiques municipales.

Chaque année à l'Action de Grâce, les communes partageraient la fine fleur de leur production, donnant ainsi lieu à un élan de créativité locale. Dégustation de Monte Cristo de Westmount aromatisé au porto et au thé *Earl Grey*, splif magique du

quartier chinois aux effluves d'opium, *BAT* du Sud-Ouest « celui qui fesse dans le *dash* » ou pétard d'Outremont en haut « celui qui pète plus haut que le trou », un véritable terroir ne demande qu'à émerger du placard. Dans la même ligne de tir, le Service de police offrirait en exclusivité le *shot gun*, savant mélange des plus récentes recherches militaires, apte à paralyser tout suspect et à rendre suspect tout paralytique. Les services centraux pourraient s'y mettre, plant d'urbanisme, plant d'affaires et plant de main d'œuvre ne sont-ils pas déjà en germination dans le fertile terreau montréalais ?

De solides perspectives d'avenir

Dans notre économie désormais mondialisée, lorsqu'une ville développe un créneau concurrentiel, il importe de jouer à fond la caisse les règles du libre-échange ! Il est possible de faire de la Ville de Montréal la plaque tournante exclusive de la production légale de marijuana pour toute l'Amérique du Nord et pourquoi pas... le monde! *Le Montreal Gold* nous ferait rouler sur l'or, et élèverait notre ville au rang de première ville du monde où il fait bon vivre. Dans un tel scénario, on peut non seulement éliminer les taxes foncières, il est possible d'abolir toutes formes d'impôts !!! Imaginez quel *high* atteindrait le prochain Sommet !

De plus, on ne sait pas à quelle vitesse les valeurs et les interdits se métamorphosent de nos jours. Pour l'instant, les occasions portent sur les drogues douces. Rien ne dit que la société n'évoluera pas vers une plus grande permissivité. Si tel est le cas, tout indique que la Ville est déjà prête à se positionner avec le service « Accès Montréal première ligne... » ■

NOUVELLES *express*

par Laurent Lavigne | VICE-PRÉSIDENT

Un nouveau volet à notre programme d'assurances

Sans que nous en fassions la demande, Assurances Desjardins a ajouté un volet assistance voyage à notre programme d'assurances. Ce volet est disponible dès à présent, mais nous ne savons pas encore en quoi il consiste exactement. Nous vous suggérons donc de prendre une assurance personnelle si vous partez en voyage d'ici à ce que vous receviez de plus amples renseignements. Assurances Desjardins vous fera parvenir l'information à ce sujet sous peu.

Marie-Josée Lacroix se distingue

Toutes nos félicitations à notre collègue nommée *Personnalité de la semaine* dans *La Presse* du dimanche 13 octobre. Le concours Commerce Design Montréal, qu'elle a mis sur pied et dirige, vient de recevoir le prix le plus prestigieux à un concours international. Cette distinction salue le talent et l'excellence que l'on peut trouver dans la fonction publique, chose qui est malheureusement souvent méconnue.

Estomac barbouillé ou ventre vide ?

L'édition du 11 novembre de *La Presse* relatait les résultats d'enquêtes sur les habitudes alimentaires des travailleurs américains. Selon la firme Vault, 87 % des travailleurs mangent à leur poste de travail au moins une fois par semaine et un sur quatre le fait tous les jours. Par ailleurs, l'American Plastics Council évalue à 20 % la proportion des travailleurs qui continuent de vaquer à leurs occupations sans manger pendant l'heure du repas. Qu'en est-il des professionnels de la Ville ?

Le programme d'aide aux employés plus accessible

Il n'est plus nécessaire d'obtenir l'autorisation du syndicat pour faire appel au programme d'aide aux employés. Les professionnels provenant de l'annexe K de l'ancienne Ville peuvent composer directement le 872-6947 et ceux de l'annexe F de la CUM, le 257-7393. Un numéro unique sera disponible au cours de la prochaine année. Le programme d'aide aux employés met à notre disposition des ressources qui peuvent nous aider en cas de troubles psychologiques, d'alcoolisme, de harcèlement, de problèmes familiaux ou financiers, etc. Ce service est confidentiel.

Le nombre de fonctionnaires en chute

L'emploi, dans la fonction publique et parapublique québécoise incluant les municipalités a reculé de 8,9 % en 10 ans. Cet effort de compression est supérieur à la moyenne canadienne. Pour ce qui est des salaires, le salaire moyen des fonctionnaires du Québec accuse un retard de 4,7 % sur la moyenne canadienne et de 11 % par rapport à l'Ontario. La source est de Claude Picher, qui normalement, aime bien « manger » du fonctionnaire, dans *La Presse* du 12 novembre. Qui est-ce qui dit que les fonctionnaires ne font pas leur part ? ■



Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal

Rédactrice en chef

Carole Paquin

Collaborateurs

Jacques Boivin
Louis Alain Ferron
Laurent Lavigne
Michel Vézina

Révision linguistique

Doris Pilote

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@sppmm.org
Site Web: www.sppmm.org

Comité exécutif

Président

Michel Vézina

Secrétaire

Lise Langlais

Trésorière

Lucille Prud'homme

Vice-président

Louis-Alain Ferron

Vice-président

Laurent Lavigne

Vice-président Relations de travail

Alain Ruel

Vice-président Administration et Formation

Philippe Briand

Registraire

Alain Ruel