

sommaire

2 • 3

Ce que les membres en pensent

- Les temps sont durs à Montréal

4 • 5

Dossier

- *L'activité physique en milieu de travail*
À vos marques !
Prêts ? Bougez !

6 • 7 • 8

Interview

- *Élections syndicales*
Du pain sur la planche pour les nouveaux responsables syndicaux

9

Le SPPMM en action

- Comme partout ailleurs, le français doit être la langue de travail à la Ville

10-11

Humeurs

- Une île, pas de ville

12

Nouvelles express

Un contexte de négociations plus difficile que jamais

Gisèle Jolin, présidente

Tout stagne depuis que la menace des défusions plane sur la nouvelle Ville. Comme la plupart des autres dossiers municipaux, les négociations sur l'harmonisation des conditions de travail et la convention collective n'avancent guère.

L'appariement des fonctions professionnelles, qui devrait être terminé depuis un an et demi, ne l'est toujours pas. Embourbée dans les dissensions politiques au sein même du comité exécutif, l'administration ne prend aucun moyen pour que les employés éprouvent un sentiment d'appartenance à la nouvelle Ville. Les arrondissements des ex-municipalités de banlieue fonctionnent comme s'il n'y avait pas eu de fusion. La mobilité entre les ex-municipalités est réduite à sa plus simple expression. Aucun poste professionnel n'a été pourvu en permanence depuis la création de la nouvelle Ville.

À l'issue d'une dizaine de rencontres avec l'employeur, les discussions sur les mouvements de personnel entre les ex-municipalités sont toujours dans l'impasse. Selon le syndicat, l'employé qui accepte un poste dans une autre ex-municipalité que celle qui l'emploie est soumis aux conditions qui s'appliquent dans le poste d'accueil. La Ville pense le contraire. Pour le moment, le professionnel muté conserve les conditions de travail qu'il avait chez son employeur antérieur. Nous évaluons les actions à prendre relativement à cette question.

Par contre, il y a eu du changement en ce qui a trait aux étapes de négociations. À la demande de l'employeur, le syndicat a accepté de négocier dès maintenant les clauses normatives de la convention collec-

tive qui n'ont pas d'impact pécuniaire. Actuellement, les discussions portent sur la simplification de la gestion de la convention collective.

Ce changement nous a été proposé pour ne pas accuser de retard dans le calendrier de négociations d'ici à ce que l'appariement des fonctions soit terminé. Cette étape est préalable à l'harmonisation des conditions de travail. L'employeur doit maintenant procéder selon un échéancier serré.

La Ville nous a aussi présenté une étude comparative de la rémunération des employés de l'ex-Ville de Montréal par rapport à ceux des ex-municipalités de banlieue et de la CUM. D'entrée de jeu, nous observons peu d'écarts entre la rémunération des professionnels de l'ancienne Ville et les autres. Ce constat est positif. Les résultats de l'étude indiquent qu'il est envisageable d'harmoniser les conditions de travail à coût nul.

Il faut bien le dire, jamais le contexte de négociations n'a été aussi difficile. Voilà pourquoi le syndicat a décidé de faire preuve de souplesse en acceptant de négocier certaines clauses normatives de la convention collective avant que l'harmonisation soit terminée. Depuis le début, le syndicat soutient que l'harmonisation et la convention collective doivent être négociées séparément.

Par ailleurs, les clauses normatives sans impact financier sont peu nombreuses et ne représentent pas une grande avancée. L'échéancier de l'appariement des fonctions que nous propose la Ville doit donc être respecté. Dans le cas contraire, nous serons forcés d'interrompre les pourparlers puisqu'il n'y aura plus rien à discuter. ●

Les temps sont durs à Montréal

Entre la ville-région proposée par le rapport Pichette et la situation actuelle à Montréal, il y a eu pas mal de dérapage. En fait, depuis l'arrivée au pouvoir de Jean Charest, rien ne va plus dans la nouvelle Ville de Montréal. Les défusionnistes grenoillent à qui mieux mieux, tandis que le maire semble avoir perdu le contrôle du comité exécutif. À l'interne, tout est paralysé. *Profil* a rencontré quelques membres pour avoir leur son de cloche.

La déprime est totale.

C'EST LE CHAOS !

« Je travaille dans une ancienne municipalité de banlieue. J'ai failli ne pas me présenter à ce débat tant mon niveau de frustration est élevé. Je suis en disponibilité alors qu'il y aurait beaucoup à faire dans ma fonction. Tout semble paralysé. »

« Je suis à 110 % pour les défusions, car on ne sait plus sur quel pied danser. Dans mon arrondissement, la fusion a entraîné beaucoup de sous-traitance en informatique. Le moral et l'avenir sont plutôt noirs pour les professionnels de l'informatique des arrondissements

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

de banlieue. Nos responsabilités diminuent et sont récupérées par des consultants. Les syndicats semblent avoir abandonné la bataille contre la sous-traitance alors qu'elle devrait être la priorité *numéro un*. »

« Les syndicats n'ont pas abandonné, c'est un enjeu important des négos. À plusieurs endroits, les élus et les gestionnaires ont profité du flou occasionné par les fusions pour accroître la sous-traitance. Le problème existait dans plusieurs municipalités avant les fusions. De plus, l'absence de mobilité des professionnels entre les ex-municipalités nuit énormément à une bonne utilisation des compétences professionnelles. »

« Les arrondissements des ex-villes de banlieue veulent décentraliser davantage, pourtant rien n'a vraiment changé depuis la création de la nouvelle Ville. On devrait plutôt centraliser. Tout ce que les anciennes villes veulent, c'est plus d'argent. »

« Dans mon arrondissement, nous assumons toutes les fonctions que nous avions auparavant, mais nous avons moins d'argent en raison de la redistribution de la richesse. »

« Le ras-le-bol est encore plus grand dans les arrondissements de l'ancienne Ville de Montréal. Les gens ont travaillé très fort pour

les organiser, et ils commencent à être tannés d'être dans la vague. »

« Louis Bernard a été embauché pour faire ce que le comité de transition a déjà fait. C'est un exercice inutile. »

« Nous sommes encore très loin de l'opérationnalisation de la nouvelle Ville. On veut défusionner avant que la fusion ait été réalisée. »

JUSQU'À OÙ DÉCENTRALISER ?

« Si les arrondissements veulent défusionner, c'est uniquement pour retrouver leur pouvoir de taxation. »

« S'ils obtiennent le droit de taxer, nous retournons à la case départ. Les arrondissements des anciennes villes de banlieue ont tous les pouvoirs à l'exception de se représenter en justice, de taxer et d'emprunter. »

« La nouvelle Ville est un panier de crabes à cause de la fiscalité. Par exemple, il y a tellement de disparité en ce qui a trait à la taxe d'eau qu'il est impossible d'établir une taxation uniforme. Je pense qu'on n'y échappera pas, il faudra donner aux arrondissements un certain pouvoir de taxation, il y a trop de pression. »

« Les arrondissements ont encore une mentalité de paroisse, et tant que l'esprit régional ne sera pas développé, ce sera dangereux que les arrondissements aient un pouvoir



de taxation. La nouvelle Ville n'a pas suffisamment de maturité. »

« *No taxation without representation*. Si les arrondissements détiennent un pouvoir de taxation, toutes les règles seront changées. Déjà dans mon arrondissement, il n'y a que trois conseillers par rapport à 14 avant la fusion. »

« Aux É.-U., la santé et l'éducation sont sous la gouverne municipale, et cela fonctionne bien. Ce n'est pas fou que des représentants aient des responsabilités spécifiques et une superstructure pour les arrondissements. »

« Les arrondissements pourraient avoir la possibilité de tarifer et non de taxer. Ainsi, il y aurait une même base de services, et ceux qui le souhaitent pourraient se payer certains services supplémentaires. »

« Avant, les arrondissements remettaient 40 % de leurs revenus à la CUM. Maintenant, tout va à la Ville qui en redistribue une partie aux arrondissements. »

« On en vient à envisager des solutions que l'on rejetait auparavant. Par exemple, on aurait pu donner plus

de pouvoir à la CUM, et procéder à petits pas dans le partage des services. Mais, tout est question d'argent. »

« La représentation était l'éternel problème de la CUM. »

QUESTION D'ÉQUITÉ

« Avant la fusion, la situation était que Montréal n'arrivait pas à boucler son budget parce que les anciennes villes ne payaient pas leur juste quote-part. Il n'y a pas de problème à défusionner si la facture réelle est partagée entre tous les arrondissements, et qu'il ne se crée pas de ghettos. »

« Eux disent qu'ils payaient largement leur part. »

« Charest a prévenu que s'il y avait défusion, les arrondissements continueraient de payer leur part. »

« La taxation exclusivement sur la valeur foncière génère la concurrence. Les villes se battent pour avoir les projets de construction sur leur territoire, et c'est ce qui crée les guerres de clocher. »

« Les gens de la banlieue se disent dépossédés. Pourquoi ? J'ai remarqué que depuis janvier 2002, la Ville de Montréal n'a plus de logo alors que

les arrondissements de banlieue ont toujours le leur. »

« L'appartenance ne tient pas à un logo. C'est le sentiment de fierté, le degré d'appropriation du milieu et la proximité de la municipalité avec les citoyens. Le sentiment est négatif par rapport à Montréal. Les gens disent : je ne suis pas de Montréal, je suis d'Outremont. »

« Il y a un peu de snobisme dans tout cela. »

« Pour le citoyen, tout ce qui importe ce sont les taxes, les travaux publics et les loisirs, et par rapport à ces trois choses, rien n'a changé. »

ET LES EMPLOYÉS DANS TOUT ÇA ?

« Ceux pour qui la fusion a amené le plus de changements, ce sont les employés. »

« Si l'on veut que les employés aient un sentiment d'appartenance à la nouvelle Ville, il faut qu'il y ait une certaine mobilité entre les arrondissements. Ce n'est pas le cas actuellement, et c'est l'une des clés. »

« Si les professionnels organisaient une journée d'étude pour discuter et travailler sur le concept d'une seule ville, cela pourrait aider l'administration. »

« La partie qui se joue est purement politique. Louis Bernard a été embauché pour faire le départage entre les attentes des ex-villes de banlieue et celles de l'ancienne Ville de Montréal. Charest s'est peinturé dans le coin et veut s'en sortir sans trop de mal. »

« Il faut donner la parole aux employés. Plusieurs ont travaillé sur diverses études et ont des idées intéressantes qui pourraient être mises à contribution. »

« Théoriquement ce serait très positif, mais la Ville n'en est pas là. » ●

L'ACTIVITÉ PHYSIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL

À vos marques! Prêts ? Bougez !

► **Malgré les campagnes de sensibilisation**, on estime que les deux tiers de la population canadienne n'est pas suffisamment active. Pourtant, on se sent tout de suite mieux dès qu'on bouge un peu. Trop occupé ? L'activité physique n'a pas besoin d'être difficile ou compliquée pour être bienfaisante. Pour persévérer, il est même préférable de commencer doucement, par des activités simples, agréables et peu coûteuses. Et, mine de rien, le milieu de travail peut devenir le lieu privilégié pour s'y initier. À vos marques ! Prêts ? Bougez ! ►

L'activité physique, quand elle est assidue, apporte de nombreux bienfaits. Elle améliore la santé et la condition physique, la posture et l'équilibre. Elle favorise le bien-être psychologique et la détente et permet de conserver un poids santé. Une personne active est plus énergique, elle a plus de force et d'endurance et jouit d'une plus grande souplesse articulaire.

Pour demeurer en forme ou améliorer sa santé, il n'est pas nécessaire de faire compliqué. Le Guide canadien de l'activité physique recommande de faire de 30 à 60 minutes par jour d'activité physique légère ou modérée de quatre à sept jours par semaine. L'activité quotidienne

peut même être morcelée en périodes de dix minutes.

Il y a toutefois une différence entre être en santé et avoir une bonne condition physique. Au moment de sa fondation en 1946, l'Organisation mondiale de la santé a défini la santé comme un état de complet bien-être physique, mental et social, et non pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité. Cette définition n'a pas été modifiée depuis.

Par ailleurs, être en bonne condition physique signifie être en mesure d'accomplir ses tâches quotidiennes avec vigueur, tout en conservant suffisamment d'énergie pour avoir des loisirs actifs. L'amélioration de la condition physique requiert un programme plus structuré

et plus intense que ce que nous venons de décrire, mais il n'est pas nécessaire de se fixer cet objectif pour être en bonne santé. Ce qu'il faut retenir, c'est que toute activité physique apporte un bienfait appréciable, et que plus on en fait, mieux on se porte.

MIEUX VAUT PRÉVENIR QUE GUÉRIR

Il est reconnu que l'inactivité amène son lot de problèmes de santé et, même, qu'elle constitue un facteur de risque aussi important que le tabagisme. En plus d'améliorer la santé, l'activité physique est un élément important de toute stratégie de prévention de la maladie, car elle a un impact positif sur plusieurs problèmes de santé.

Le bilan des 20 dernières années de recherche en cette matière démontre que l'activité physique assidue réduit l'incidence de plusieurs maladies telles que l'arthrite,

l'arthrose et l'ostéoporose, l'anxiété et la dépression, certains cancers, le diabète, l'hypertension, les maladies cardiovasculaires et l'obésité.

Par exemple, l'activité physique agit de trois façons en ce qui a trait au maintien d'un poids santé, une problématique de plus en plus préoccupante. La dépense d'énergie permet évidemment de brûler des graisses, mais ce qu'on sait moins, c'est que ceux qui pratiquent une activité physique de façon assidue augmentent de 5 % à 7 % la dépense énergétique liée au métabolisme de base. Cela signifie qu'une personne active dépense plus de calories au repos qu'une personne sédentaire. De plus, une heure d'activité physique stimule le métabolisme durant les 12 à 15 heures qui suivent, ce qui augmente la dépense énergétique d'un autre 5 %.

ACTIFS AU BOULOT

Lun des arguments le plus souvent invoqué par les adultes pour expliquer leur sédentarité est le manque de temps. Le milieu de travail étant le lieu privilégié pour joindre les adultes, c'est aussi le lieu idéal pour les sensibiliser. Trop souvent, nous croyons qu'il faut investir d'importantes sommes pour donner aux gens le goût de bouger, alors que la promotion de l'activité physique peut se faire de façon simple et peu coûteuse.

L'entreprise aussi bien que les employés profitent d'un milieu de travail qui favorise l'activité physique.

L'entreprise améliore son image, les relations avec ses employés et le sentiment d'appartenance de son personnel, de sorte que l'absentéisme et le roulement se trouvent diminués. De leur côté, les employés bénéficient d'une meilleure qualité de vie au travail, ils gèrent mieux leur stress et, de façon générale, sont en meilleure santé.

TROIS SORTES D'INTERVENTIONS PEUVENT ÊTRE FAITES POUR FAVORISER L'ACTIVITÉ PHYSIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL.

1. Sensibilisation et éducation : formation (conférences, ateliers), distribution de documentation, organisation de concours et auto-évaluation à l'aide d'un questionnaire; rencontre individuelle avec un professionnel; affichettes qui incitent à utiliser les escaliers.

2. Organisation d'activités : mise sur pied d'un club de marche et de ligues sportives; organisation de tournois; location d'installations et d'équipement (gymnase, aréna); aménagement d'installations sur place (local, cours); participation financière de l'entreprise à certaines activités.

3. Environnement favorable : adoption d'une politique de promotion de la santé; implantation d'horaires flexibles; aide financière à l'inscription à un centre sportif; création d'un partenariat avec le milieu communautaire ou privé; installation de supports pour vélos et de douches pour encourager le transport actif; escaliers propres et sécuritaires.

Les activités physiques en milieu de travail peuvent être très variées, allant des plus simples aux plus sophistiquées. Plus les options sont variées plus les chances sont fortes d'une grande participation, car les gens ne sont pas tous au même niveau.

En outre, il est préférable de commencer par des activités peu coûteuses où l'employé et l'entreprise participent au financement. Par exemple, à la Régie régionale de la santé de Montréal Centre, un local a été mis à la disposition des employés. Ces derniers ont embauché un professeur pour leur donner un cours d'étirements et de tai-chi une fois par semaine. L'activité a eu du succès. Le professeur donne maintenant six cours par semaine.

Un volontaire pour lancer une première activité? ●

Quelques idées

- Le bureau se trouve à proximité de la maison? Pourquoi ne pas vous y rendre à pied ou à vélo?
- Trop loin? Descendez de l'autobus ou du métro quelques arrêts plus tôt et terminez le trajet à pied.
- Invitez un collègue à faire une marche à l'heure du lunch un jour, deux jours, tous les jours de la semaine.
- Boycottez les ascenseurs, prenez l'escalier.
- Ne restez pas immobile trop longtemps. Faites une pause étirements de quelques minutes toutes les heures.
- Fréquentez un centre sportif à proximité du bureau.

Dans l'ordre habituel, Lucille Prud'homme, Gisèle Jolin, Madeleine Grégoire, Alain Ruel, Philippe Brian, Louis-Alain Ferron et Azad Témisjian



ÉLECTIONS SYNDICALES

Du pain sur la planche pour les nouveaux responsables syndicaux

Carole Paquin, conseillère en communication

Trois nouvelles personnes siègent maintenant au comité exécutif du syndicat. Tout d'abord, Gisèle Jolin, nouvelle présidente, conduira les destinées du SPPMM en cette période cruciale de négociation de la première convention collective dans la nouvelle Ville. Les deux autres sont Azad Témisjian, vice-président – Sections, et Madeleine Grégoire, secrétaire. *Profil* les a rencontrés pour avoir leurs impressions et savoir comment les choses se passent. Tous sont enthousiastes. La synergie est bonne au sein de la nouvelle équipe, mais il y a beaucoup de pain sur la planche. Les bouchées sont doubles, quand ce n'est pas triples.

Entrevue de Gisèle Jolin

Profil : Qu'est-ce qui t'a amenée à poser ta candidature au poste de présidente ?

Gisèle Jolin : On m'en a fait la demande. Des membres du précédent comité exécutif et plusieurs collègues m'ont convaincue que j'avais les qualités requises pour relever le défi, et m'ont assurée de leur collaboration en cours de mandat. Par ailleurs, je voulais prendre une part plus active à l'action syndicale.



Gisèle Jolin

Ma participation à titre de représentante de section et de fiduciaire de la caisse de retraite m'apportait beaucoup de satisfaction, mais plusieurs autres dossiers m'intéressaient. Je voulais notamment participer de plain-pied aux tables de négos. Avec un peu de bonne volonté de la part de l'administration, je pense qu'il est possible d'améliorer certains aspects de nos conditions de travail.

Une fois les conditions de travail harmonisées, on entreprendra l'harmonisation des caisses de retraite. Mon expertise en ce domaine sera importante dans l'évaluation des propositions qui nous seront faites. La reconnaissance et la valorisation du travail professionnel sont aussi des choses qui me tiennent à cœur. J'ai souvent été à même de constater que des professionnels hautement qualifiés ne sont pas utilisés de façon efficiente. C'est du gaspillage de

ressources et de fonds publics, et je trouve cela scandaleux.

J'ai donc décidé de faire le grand plongeon et de m'investir totalement. À la fin de ma carrière, j'aimerais avoir le sentiment d'avoir fait œuvre utile. Le SPPMM me donne cette occasion.

P. : Comment conçois-tu la transition entre l'ancienne et la nouvelle équipe ?

G. J. : Tout est en place pour que la transition se fasse en douceur. Je mise sur le travail d'équipe qui, selon moi, est le seul moyen de compenser le départ à la retraite de Michel Vézina. Ceux qui étaient déjà au comité exécutif avant les élections connaissent bien leurs dossiers. Je compte m'appuyer sur leur expertise ainsi que sur nos collaborateurs externes. En outre, Michel Vézina agira à titre de porte-parole et de conseiller durant les négociations.

Enfin, comme plusieurs membres m'ont assurée de leur appui, j'ai l'intention de solliciter leur collaboration.

P. : Comment vois-tu ton rôle de présidente ?

G. J. : Comme la recherche de consensus. Par ailleurs, je pense que la meilleure façon de saisir une problématique est de faire preuve d'ouverture d'esprit. L'écoute des opinions défavorables aussi bien que favorables aide à raffiner notre position.

P. : Quels sont les principaux dossiers et défis des prochains mois ?

G. J. : L'harmonisation et la négociation de la convention collective sont les dossiers prioritaires de même que l'organisation interne

du syndicat. Jusqu'à maintenant, nous n'avons eu que quelques réunions du comité exécutif. Nous allons au plus urgent, c'est-à-dire préparer les tables de négociations, organiser le travail et régler les dossiers en cours soit les relations de travail, les requêtes en vertu de l'article 39 du Code du travail, l'analyse de la proposition de capitalisation du régime de retraite de l'ancienne Ville et l'aménagement de nos locaux.

Cependant, les demandes arrivent de partout, et nous manquons de ressources. La langue de travail et la sous-traitance sont, entre autres, des dossiers préoccupants que nous devons aborder à plus ou moins brève échéance.

Entrevue de Azad Témisjian

Profil : Qu'est-ce qui t'a amené à poser ta candidature au poste de vice-président – Sections ?

Azad Témisjian : Je participe au SPPMM depuis plusieurs années à titre de représentant de section et de responsable du comité mixte de développement professionnel et de productivité. Alors quand on m'a invité à poser ma candidature, j'ai accepté avec joie. Pour moi, le SPPMM est une organisation différente des autres syndicats de la Ville, car la valorisation et le renforcement de la compétence professionnelle y occupent une place prépondérante. Le défi est d'autant plus intéressant que le syndicat a doublé son effectif et que nous agissons dans le contexte de la nouvelle Ville, avec toutes ses incertitudes.

P. : Participes-tu aux tables de négociations ?

A. T. : J'ai parfois l'impression d'avoir sauté dans un train en marche. Dès mon entrée en fonction, j'ai été plongé dans les négos où j'agis à titre de secrétaire. Je participe à la préparation des séances et à l'élaboration

des stratégies. Il est encore trop tôt pour savoir où ça s'en va. Les négociations semblent plus avancées que la mise en place de la nouvelle Ville elle-même. C'est un peu déroutant. Il faut souhaiter une conduite sereine des négociations dans un esprit gagnant-gagnant.

L'expérience de la négociation que j'ai acquise dans mes fonctions à la Ville me sert de guide. Cette expérience est à la fois théorique et pratique. Avec un collègue, j'ai conçu une formation à l'intention des employés qui ont à négocier avec des consultants, des citoyens ou d'autres intervenants. De plus, les négociations que j'ai faites avec des villes étrangères lorsque j'étais au Secrétariat des affaires internationales, m'ont notamment permis d'acquérir une expérience pratique.

P. : Quels sont les dossiers et les responsabilités attachés à tes fonctions ?

A. T. : La fonction de vice-président – Sections est nouvelle. Elle a été créée au moment de la refonte des statuts et règlements pour adapter la structure syndicale à la réalité de la nouvelle Ville. Les vice-présidents – Sections assurent la liaison avec les

La collaboration des membres est donc nécessaire à l'atteinte de nos objectifs. Il y a encore beaucoup à faire pour adapter notre organisation au fait qu'elle est maintenant constituée de 1 200 membres répartis sur un territoire beaucoup plus vaste. Les responsabilités et l'expertise sont toujours concentrées entre les mains de quelques personnes qui ne suffisent pas à la tâche. D'autres devront faire leur part, si nous voulons progresser. Par exemple, il serait souhaitable que les représentants de section jouent un rôle accru. Certains ne demandent peut-être pas mieux que de participer davantage. La participation des membres est toujours la bienvenue.



Azad Témisjian

représentants des sections sous leur responsabilité. L'implantation d'une bonne communication avec les membres répartis sur un vaste territoire représente tout un défi.

Par ailleurs, je continue d'être responsable du comité de développement professionnel et je m'occupe de la formation syndicale et de la politique de dons. Je veux dynamiser le comité de développement professionnel pour que les professionnels continuent d'améliorer leurs compétences de pointe. Une mobilité accrue et des échanges avec d'autres milieux de travail sont aussi des façons d'améliorer la polyvalence et donc la compétence des professionnels. La mobilité est un enjeu important de la présente ronde de négociation.

Entrevue de **Madeleine Grégoire**

Profil : Qu'est-ce qui t'a amenée à poser ta candidature au poste de secrétaire ?

Madeleine Grégoire : Plusieurs personnes m'ont encouragée à me présenter, notamment la secrétaire sortante du syndicat. Auparavant, j'étais syndiquée chez les cols blancs et j'ai participé activement à la tentative des professionnels de rallier le SPPMM, il y a une dizaine d'années. J'étais convaincue que nous serions mieux servis par un syndicat composé uniquement de professionnels. Malheureusement, cette première tentative a échoué. Maintenant que nous sommes au SPPMM, j'ai repris intérêt pour l'action syndicale.

Mes fonctions actuelles de bibliothécaire me permettent de participer à l'action syndicale. Je peux m'absenter sans que cela pénalise mes collègues. De plus, l'esprit d'équipe, l'ouverture et la simplicité des gens du comité exécutif me plaisent. Je me sentais à l'aise avec eux. Ils sont là par conviction et pour le plaisir de travailler ensemble et non par arrivisme.

Les membres doivent participer à la vie syndicale s'ils veulent que leur syndicat soit actif et dynamique. Je

suis reconnaissante pour ce que le SPPMM a fait pour les professionnels syndiqués chez les cols blancs dans le passé et je veux faire ma part. Je suis très contente d'être au SPPMM.

P. : Quels sont les aspects de l'action syndicale qui t'intéressent le plus ?

M. G. : Pour le moment, le poste de secrétaire me convient. Je dois faire mon apprentissage, car je n'ai pas beaucoup d'expérience syndicale. Je m'intéresse à tous les rouages du syndicat, par exemple la façon dont les décisions se prennent, la défense des membres et, bien sûr, les négos. Comme tous les membres du comité exécutif, je fais partie de la table de négociations.

P. : Quelles sont les responsabilités attachées au poste de secrétaire ?

M. G. : C'est surtout un rôle de soutien au comité exécutif. Je rédige les procès-verbaux de toutes les réunions et assemblées du syndicat. Je siège aussi au comité de gestion, avec la présidente et la trésorière, et je suis responsable de l'application des statuts et règlements. Ce sont des choses que je peux faire même si je n'ai pas beaucoup d'expérience syndicale. En outre, ma présence au sein du comité exécutif me permet de participer à la prise de décision.

Madeleine Grégoire



Pour le reste, je vais apprendre au fil du temps. Pour le moment, je m'initie à mes tâches de base, ultérieurement je pourrai participer à d'autres dossiers. ●

Un gros merci à Michel Vézina

Le fondateur et bâtisseur de notre syndicat, Michel Vézina, prend une retraite bien méritée après 35 ans à la tête du SPPMM. Durant toutes ces années, Michel s'est consacré à la cause des professionnels. Grâce à sa persévérance, la plupart d'entre nous sont maintenant regroupés au sein du SPPMM. Aujourd'hui, nous disposons d'une organisation solide, capable d'aller de l'avant et de défendre nos intérêts spécifiques. Un gros merci et nos meilleurs vœux dans cette nouvelle vie.

MP PHOTO

**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

Le syndicat obtient

Carole Paquin, conseillère en communication

une réponse satisfaisante sur la question linguistique

Le SPPMM a obtenu une réponse à la lettre qu'il a fait parvenir au maire – dont les membres ont reçu copie – l'enjoignant de faire respecter le statut francophone de la Ville de Montréal. Par la voie du directeur des communications, Jean-Robert Choquet, on nous informe que la Ville a l'intention de faire connaître sa politique linguistique sous peu et de se conformer à la Charte de la langue française.

Le syndicat a notamment remarqué que la connaissance de l'anglais parlé et écrit est un critère de plus en plus présent dans les avis de concours pour des postes professionnels qui auparavant ne comprenaient pas cette exigence. À ce propos, M. Choquet demande qu'on l'informe des cas concrets pour qu'il puisse intervenir.

Par ailleurs, Gisèle Jolin et Michel Vézina ont rencontré M^{mes} Nicole René et Line Lajoie, respectivement présidente-directrice générale et conseillère en francisation à l'Office de la langue française. Cette rencontre a eu lieu à la demande de l'organisme qui s'inquiète de la situation linguistique à la Ville de Montréal.

Depuis la création de la nouvelle Ville, l'Office a reçu plusieurs avis à l'effet que l'administration municipale ne respecte pas la Charte de la langue française. Déjà à l'automne, l'ex-ministre de la Culture, Diane Lemieux, avait remarqué un glissement vers le bilinguisme et avait dénoncé cette situation dans les médias.

« Peu importe qu'il y ait eu un changement de gouvernement, indique M^{me} René, la Charte de la langue française, est toujours en vigueur, et des dispositions doivent être prises pour en assurer le respect. »

En ce qui a trait à la langue de travail, les dispositions de la charte sont claires, et les travailleurs ont des recours pour les faire respecter. « Les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français. » (art. 4) « Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle,

à moins que l'accomplissement de la tâche nécessite une telle connaissance. » (art. 46)

« L'Office a le pouvoir de faire respecter le droit des employés de travailler en français, mais l'organisme ne peut intervenir que s'il y a des plaintes », précise M^{me} René. Une plainte peut être déposée à l'Office de la langue française ou à la Commission des relations de travail, dès que la connaissance d'une autre langue que le français est requise. Le cas échéant, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Par ailleurs, plus le syndicat sera attentif et actif quant au respect de la charte, plus l'employeur le sera lui aussi, car un poste ne peut être pourvu tant qu'une plainte n'est pas réglée. Le syndicat est donc invité à informer l'Office de la langue française de toute situation qu'il pense fautive.

Pour le moment, le SPPMM est satisfait de la réponse de M. Choquet, mais il compte demeurer vigilant. Le comité exécutif a confié à Louis-Alain Ferron la responsabilité du dossier linguistique à la Ville. Celui-ci mettra sur pied un comité pour approfondir la connaissance de la situation et voir quelles sont les interventions appropriées s'il y a lieu. Ceux et celles qui sont intéressés à faire partie du comité peuvent communiquer avec lui au syndicat. ●

**Plus le syndicat sera attentif
et actif quant au respect de la charte,
plus l'employeur le sera lui aussi,
car un poste ne peut être pourvu
tant qu'une plainte
n'est pas réglée.**

Une île, pas de ville

► **Le courrier interne** étant ce qu'il est depuis la fusion, nous avons reçu le projet de lettre ci-dessous en copie « chloroforme ». Le courrier externe étant ce qu'il est depuis la fusion, nous avons pensé que vous auriez sûrement le temps de soumettre des commentaires à son auteur avant que la présente lettre ne se rende à son destinataire.

Cher Jean-Pierre

*Ministre des Affaires
municipales*
Gouvernement du Québec

Très cher Ministre,

Félicitations à vous et à tous vos collègues du Parti Libéral Conservateur pour votre grande victoire du 14 avril qui m'a fait presque autant plaisir qu'à mon ami Peter Yeomans, bien qu'aucun journaliste ne m'ait interrogé sur mes sentiments profonds. Moi, c'est surtout depuis que vous êtes au pouvoir que je me sens un peu « oppressé » et que ma tension artérielle a monté en flèche.

Afin d'éviter de placer mon nom sur une liste d'attente, si courte soit-elle, j'aimerais clarifier rapidement ma position personnelle, dictée par mon co-

mité exécutif, quant à l'avenir des arrondissements défusionnés en villes-arrondissements décentralisés partageant un dialogue constructif, dans le cadre informel d'une Nouvelle Nouvelle Ville inspirée du modèle holographique virtuel de la Communauté métropolitaine de Montréal allégée.

Animé par un esprit constructif, j'ai embauché Louis Bernard, à « ville » prix puisqu'il trouve les employés municipaux trop bien payés, afin de m'expliquer un des rapports qui portent son nom, puisque je ne me fie pas aux employés de la Ville. Parallèlement, j'ai octroyé un mandat d'actualisation du rapport Bernard à GroupAction. L'IPSÉ s'est vu confier la tâche de synergiser la chaîne

de valeurs entre les deux, dans le cadre d'un processus itératif de prospective proactive à valeur ajoutée et d'une approche service client orientée objet livrable.

Sans présumer des recommandations que j'approuverai sous peu, le résultat transcendera l'avant par le rapport Pichette, éclipsera le rapport Bernard et instaurera la mode, cousue de fil blanc, de la défusion relancée par le rapport de l'honorable Jean-Claude Poitras.

En toute chose, il m'apparaît fondamental de miser sur une approche résultats et de capitaliser sur les acquis. C'est pourquoi il n'est pas inintéressant de rappeler ici les résultats concrets de la mise en œuvre de la loi 170 sur l'île de Montréal afin de

pouvoir poursuivre sereinement dans la même salvatrice direction, tout en cassant du sucre sur vos prédécesseurs qui ont parti le bal.

► Jusqu'à maintenant, la mise en marché de la nouvelle Ville s'est révélée excellente. Présentée comme la création d'une grande ville sur l'île de Montréal, elle offre comme seul résultat palpable de la fusion la dilution de l'ancienne Ville de Montréal. Les anciennes villes de banlieue sont plus présentes que jamais, le poids politique de l'ancienne Ville de Montréal ne ferait même pas frémir une balance à légumes au marché Atwater, et la naissance prochaine de neuf villes-arrondissements sur son territoire viendra compléter le boulot.

► En résumé, peu de gens se sont rappelé que la racine étymologique du terme fusion est la même que celle du verbe fondre, et ma foi, le résultat est là : Montréal a fondu !

Distingué Ministre, pourquoi s'arrêter là ? Rayons de la carte TOUTES les villes de l'île ! Il serait dommage cependant de s'enfermer encore bien longtemps dans le semblant de métropole qu'il nous reste. Sur le plan des résultats, le travail n'est donc pas achevé. D'où l'importance de mettre en œuvre les suggestions suivantes qui marqueront à jamais le monde municipal et vous feront passer à la postérité en vous faisant l'instigateur du seul projet humainement réalisable sur ce fichu bout de terrain : une île, pas de ville !

Cette illumination m'est venue en examinant l'exemple de l'île Dorval. Peter et ses amis ont racheté tous les biens du domaine public : les chemins, la pompe à eau servant d'aqueduc, le bâtiment municipal, le bateau passeur, etc. Ce faisant, ils se sont aussi payé la tête de tous les Montréalais, puisque maintenant leur île est un *condominium* et que la Ville de Montréal doit payer pour les brancher à l'aqueduc.

Small is beautiful! La plus petite municipalité a

tracé le chemin à suivre. Personne ne s'est rendu compte que le véritable laboratoire du devenir municipal du Québec baigne benoîtement dans les rapides de Lachine. Tout le monde a les yeux tournés sur l'île, mais pas la bonne !

Voici donc ce qu'il reste à accomplir : tous les biens du domaine public, les rues, les parcs, l'aqueduc, les édifices municipaux, les véhicules, l'usine de traitement des eaux usées, les équipements, les arènes, les livres des bibliothèques, les archives, les animaux du Biodôme, les employés, tout absolument tout doit être vendu en copropriété à l'ensemble des résidents de l'île de Montréal. Plus de ville, juste un conseil de *condo* ! Plus de taxes, juste des frais de *condo* ! Quoi de plus fort pour le sentiment d'appartenance que le droit de propriété.

Revenons maintenant à l'approche résultats et examinons les retombées :

Résultat 1 : avec « une île, pas de ville », la métropole est définitivement engloutie. Laval peut se proclamer le lendemain LA Métropole du Québec, et ce n'est pas là que des accrochages avec le Parti libéral sont à prévoir.

Résultat 2 : avec l'insaturation des frais de *condo*, fini les contrats de ville et autres bidules

crypto-financiers destinés à ponctionner le budget provincial. Québec n'a pas à intervenir dans le domaine privé, que les copropriétaires s'arrangent. La présidente du Conseil du trésor vous doit soudainement une fière chandelle dans sa course aux milliards, ce qui n'est jamais à dédaigner dans une réunion du Conseil des ministres.

Résultat 3 : vous devenez le premier ministre des Affaires municipales à faire disparaître les taxes municipales, que dis-je, vous devenez le premier ministre de l'histoire à désintégrer une taxe. Ça fleure bon le congrès à la *chefferie* au prochain *round*. De mon côté, bien modestement, je remplis ma promesse de « baiser » le fardeau fiscal des contribuables.

Résultat 4 : sur le plan des relations internationales, cette victoire défini-

tive des droits individuels sur les droits collectifs fera saliver l'administration Bush. Colin Powell invitera Jean Charest à participer à la reconstruction de Bagdad, et voilà que le premier ministre vous en doit une bonne également.

Que dire sinon que ça sent le Larousse des noms propres pour le ministre des Affaires municipales qui aura orchestré un tel changement ? Il ne vous restera plus qu'à amorcer *la réforme municipale Fourrier* : la condoification de toutes les municipalités du Québec. Il me tarde d'avoir l'occasion d'adresser avec vous, dans quelques années, nos condo-léances aux villes du passé !

Je vous prie d'agréer, Très cher Ministre, l'expression de mes sentiments libéraux.

Gérard Tremblay
Futur maire de la nouvelle nouvelle Ville ●

GILLES OLIVIER

Planificateur de la retraite
Depuis plus de 30 ans

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

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

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

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

LE COMITÉ EXÉCUTIF S'ORGANISE

La nouvelle équipe du comité exécutif commence à avoir les choses bien en main. La plupart des dossiers et responsabilités ont trouvé preneur, et les 18 sections ont été réparties entre les trois vice-présidents – Sections. Cette nouvelle fonction a été créée au moment de la refonte des statuts et règlements du syndicat pour adapter la structure syndicale à celle de la nouvelle Ville.

En plus d'assumer les fonctions attachées à leur poste et de siéger au comité et à la table de négociations, les responsables syndicaux s'occupent des dossiers suivants :

- Gisèle Jolin, *présidente*, est responsable du comité de gestion, de la caisse de retraite, de la classification et des communications;
- Philippe Briand, *vice-président – Sections*, est responsable des sections 6, 8, 9, 13, 20 et 23 ainsi que des assurances et des avantages, de la caisse de retraite et du site Internet;
- Azad Témisjian, *vice-président – Sections*, est responsable des sections 1, 2, 5, 11, 21 et 24 ainsi que du développement professionnel, de la formation syndicale et de la politique de dons;
- Louis-Alain Ferron, *vice-président – Sections*, est responsable des sections 3, 4, 7, 10, 12 et 22 et s'occupe de la juridiction syndicale, du dossier linguistique et de la classification;
- Alain Ruel, *vice-président – Relations de travail*, doit rédiger le projet de convention collective et travaille à la classification;
- Lucille Prud'homme, *trésorière*, siège au comité de gestion;
- Madeleine Grégoire, *secrétaire*, siège au comité de gestion.

MICHEL VÉZINA, PORTE-PAROLE À LA TABLE DE NÉGOCIATIONS

Afin d'assurer une transition douce et harmonieuse, le bureau de direction a embauché Michel Vézina à titre de conseiller et de porte-parole à la table de négociations. Ce dernier formera également la présidente et d'autres membres nouvellement élus pour qu'ils puissent rapidement prendre la relève.

Par ailleurs, deux nouveaux membres du comité exécutif siègent maintenant à la table de négociations. Il s'agit de Madeleine Grégoire et d'Azad Témisjian. Ce dernier y occupe aussi la fonction de secrétaire.

À VÉLO POUR CONTRER LA SCLÉROSE EN PLAQUES

Nous avons appris que Gisèle Jolin, notre nouvelle présidente, se rend au bureau à vélo et s'entraîne sérieusement en vue du Vélotour SP, au profit de la Division du Québec de la Société de la sclérose en plaques. Avec plusieurs autres personnes qui, comme elle, veulent soutenir ceux qui n'ont pas la chance d'être en santé, Gisèle parcourra 150 km les 24 et 25 août prochain.

Si vous souhaitez l'encourager ou contribuer à l'avancement de la recherche sur la sclérose en plaques, faites parvenir votre contribution au SPPMM. Un reçu sera remis pour toute contribution de 15 \$ et plus.

NOMINATIONS AU COMITÉ DE LA CAISSE DE RETRAITE

Il y a eu rebrassage de cartes également au comité de la caisse de retraite. Gisèle Jolin, Philippe Briand et Marc Demers sont représentants votants, et Lucille Prud'homme est représentante non votante des participants actifs du comité de la caisse de retraite. De son côté, Michel Vézina devient représentant votant des participants non actifs. ●

**Rédactrice en chef**

Carole Paquin

Collaborateurs

Jacques Boivin
Louis Alain Ferron
Madeleine Grégoire
Gisèle Jolin
Azad Témisjian

Révision linguistique

Marielle Delorme

Graphisme

Guylaine Bérubé Design

Photographies

Pierre Malo

Imprimé par

MP Photo

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec

Permanence syndicale

Siège social :
281, rue Saint-Paul Est
Bureau 101
Montréal (Qc) H2Y 1 H1
Téléphone : 845-9646
Télécopieur : 844-3585
Adresse électronique :
sppmm@sppmm.org
Site Web : www.sppmm.org

COMITÉ EXÉCUTIF**Présidente**

Gisèle Jolin

Secrétaire

Madeleine Grégoire

Trésorière

Lucille Prud'homme

Vice-président – Sections

Louis-Alain Ferron

Vice-président – Sections

Azad Témisjian

Vice-président – Sections

Philippe Briand

Vice-président Relations

de travail

Alain Ruel

Registraire

Alain Ruel