

sommaire

2 • 3

Ce que les membres en pensent

- Nominations et promotions, un imbroglio difficile à dénouer

4 • 5

Interview

- Appariement et classification des fonctions
Qu'en est-il au jour le jour ?

6

Le SPPMM en action

- Le comité mixte de développement professionnel et de productivité manque de plus en plus de ressources

7 • 8 • 9

Dossier

- Aider les gens qui aident les gens pour endiguer la misère sociale

10-11

Humeurs

- De la quadrature de l'arrondissement

12

Nouvelles express

Nos enjeux particuliers alourdissent les

NÉGOS NÉGOS

Gisèle Jolin, présidente

Bien que les négos aient progressé depuis le début de l'automne, nous ne sommes pas au bout de nos peines. Pourquoi est-ce aussi long, alors que d'autres groupes d'employés ont réussi à conclure des ententes de principe ?

D'aucuns peuvent aussi se demander si la menace de défusion ne nous a pas fait perdre le *momentum*? Au contraire, cette menace a semblé motiver la Ville. L'employeur a enfin compris que le SPPMM ne signerait pas de convention collective tant que l'appariement des fonctions ne serait pas terminé. Dès lors, nous avons commencé à travailler sur ce dossier, en collaboration avec la Division de la classification du Service des ressources humaines.

Depuis, nous avons parcouru un bon bout de chemin. L'appariement des fonctions des professionnels provenant des syndicats des cols blancs de l'ex-Ville et de la CUM est presque terminé. Bientôt, nous amorcerons l'appariement des fonctions des professionnels des ex-municipalités de banlieue. Les cas problématiques devront toutefois être réglés à la table de négociation.

Malgré cette avancée, nous ne sommes pas près d'une entente. La Ville voudrait comptabiliser le coût de l'intégration de certaines fonctions professionnelles auparavant syndiquées chez les cols blancs à l'intérieur du cadre financier de 11,7 % d'augmentation du traitement. Les discussions achoppent sur ce point, car l'intégration de ces professionnels ne doit pas être associée à la fusion mais à un changement d'accréditation syndicale. Ces derniers auraient dû être couverts par le SPPMM depuis longtemps. Les exigences

de la Ville relatives à certaines fonctions ont augmenté au fil du temps, faisant de celles-ci des fonctions professionnelles.

La dotation est un autre enjeu sur lequel les pourparlers sont difficiles. Là encore, nous ne sommes pas d'accord avec la Ville qui veut diminuer le rôle de la Commission de la fonction publique et confier davantage de responsabilités aux gestionnaires et au Service des ressources humaines. Ces instances sont trop perméables aux pressions de toutes sortes. L'embauche doit être faite avec objectivité par un organisme neutre et indépendant.

Par ailleurs, notre convention collective a besoin d'une révision approfondie. Elle date de 1994, ayant été prolongée à la suite d'ententes avec l'employeur. Nous voulons profiter de cette ronde de négociation pour la mettre à jour et retirer certains irritants. D'autant plus que la Ville a établi un modèle de contrat de cinq ans dans les ententes de principe qui ont été conclues.

Le SPPMM ne remet pas en question le cadre financier de 11,7 %. Jusqu'à maintenant, les ententes de principe ont été conclues à l'intérieur de cette balise, tout en étant enrichies de certains avantages. Le SPPMM demande tout simplement la même chose.

Il faut toutefois préciser qu'une entente de principe n'est pas une convention signée. On peut achopper sur le règlement si les textes ne sont pas avancés et qu'il y a place à l'interprétation. De notre côté, nous préférons peaufiner les textes au maximum. Notre objectif est de parvenir à une entente qui satisfait l'ensemble de nos membres. C'est avec de la persévérance que nous y parviendrons. Brusquer les choses n'avance à rien. ●



NOMINATIONS ET PROMOTIONS, un imbroglio difficile à dénouer

Nominations et promotions, quelles sont nos perspectives ? Cette question est certainement préoccupante, car les appels n'ont jamais été aussi nombreux pour participer à nos débats. Alors que la décentralisation administrative et la diminution du rôle de la Commission de la fonction publique (CFP) pourraient entraîner des changements importants sur ces questions, le syndicat aura du fil à retordre s'il veut satisfaire tout son monde. Le consensus est loin d'être évident. Tout a été dit et son contraire.

POUR OU CONTRE LA CFP ?

« Actuellement, la Ville tente de réduire le rôle de la CFP, ce qui risque d'engendrer du favoritisme de la part des élus et des cadres. Malgré tout ce qu'on peut reprocher à la CFP, on n'entre pas par pushing à la Ville, comme c'est le cas dans d'autres municipalités. »

« Le système de la Ville est peut-être le meilleur en théorie, mais dans les faits, il est nul. Les examens devraient vérifier les compétences requises pour occuper le poste avant tout. »

« Dans la fonction publique, le système d'évaluation des candidats doit être neutre. C'est ce que nous assure un organisme indépendant tel que la CFP. »

« La CFP n'est pas si neutre que ça. J'ai eu connaissance de certains cas où le directeur influençait la décision. »

« Le rôle de la CFP est de faire en sorte que l'embauche soit à l'abri de la corruption et du népotisme. Sinon, selon quels critères les candidats seront-ils choisis ? Si l'on veut que les professionnels de la Ville aient de la crédibilité, il faut que leur compétence soit évaluée de façon rigoureuse. Au fédéral, les examens sont encore plus difficiles qu'à la Ville. »

« Je ne vois pas pourquoi le Service des ressources humaines n'évalue pas les compétences puisqu'il évalue les salaires au moment de l'embauche. »

« Le salaire est lié à l'expérience et non à la compétence. »

« Le système d'embauche doit être le même partout à la Ville. Sinon, il pourrait arriver qu'un professionnel pose sa candidature sur deux postes de même nature dans deux arrondissements différents, qu'il soit retenu pour un des postes et refusé pour l'autre. Ça n'a pas de sens. »

« De plus, avec la décentralisation de la dotation, il n'y aura plus de possibilité de mobilité si les règles d'embauche sont différentes d'un arrondissement à un autre. »

« Déjà, les critères d'admissibilité sont discutables. Lorsqu'un poste est ouvert, les candidats envoient d'abord leur CV, et le gestionnaire décide s'ils sont admissibles aux examens. S'il y a beaucoup de candidats, le choix devient aléatoire. C'est le rôle des Ressources humaines d'évaluer si le candidat est admissible et non celui du gestionnaire. »

« Les professionnels en fonction supérieure chez les cadres pendant plus d'un an ne devraient plus conserver leur poste dans l'unité d'accréditation des professionnels. Par le fait même, leur poste deviendrait vacant et serait pourvu selon le processus négocié. Le syndicat doit agir dans l'intérêt de ses membres actuels et futurs. »

BÉMOL SUR LES EXAMENS

« Je suis d'accord avec le principe d'une évaluation faite par un tiers, mais il doit y avoir une adéquation entre le contenu de l'examen et la fonction. Par contre, je trouve aberrant qu'une personne en fonction supérieure depuis cinq ans n'obtienne pas le poste si elle échoue au concours. Surtout si le rendement de cette personne est excellent et que l'examen n'a rien à voir avec la fonction. »

« La CFP évalue les compétences générales que tout professionnel doit avoir telles que l'esprit d'analyse et de synthèse et la capacité de travailler en équipe. En deuxième étape, les compétences spécifiques sont évaluées. »

« La capacité de rédaction est essentielle seulement pour certaines fonctions. J'ai réussi mon bac. Je suis en fonction supérieure depuis cinq ans, et on ne m'a jamais fait de reproche. Alors pourquoi dois-je passer un examen qui n'a aucun rapport avec ma fonction ? »



« Je suis en train de passer les examens des professionnels de niveaux 1 et 2. Je trouve que les examens sont en relation avec la fonction postulée, même s'ils sont difficiles. Les examens ont été beaucoup améliorés depuis 1995. Les compétences requises pour le poste sont vraiment validées. »

« J'ai passé les mêmes examens et je ne suis pas d'accord. »

« Je suis d'accord avec les examens, sauf pour ceux qui détiennent une accréditation de corporation professionnelle, par exemple un titre comptable. »

« Les employés permanents devraient être exemptés de passer de nouveaux examens. »

« Alors sur quelle base les promotions seront-elles accordées ? »

« Ce sont souvent ceux qui échouent qui disent que les examens sont mal faits et inutiles. »

« Les examens sont essentiels. Lorsque j'ai passé le mien, seulement 20 candidats sur 200 ont réussi. Malgré cela, je

n'ai obtenu un poste permanent qu'après trois ans, alors que d'autres obtenaient des postes sans avoir les compétences de base. Depuis les fusions, c'est encore pire. On embauche n'importe qui. »

EN ATTENDANT, QUE FAIRE ?

« Les cols blancs ont accepté un règlement sur les mesures transitoires. Après deux ans dans un poste, l'employé figure sur une deuxième liste d'admissibilité sans avoir à passer d'examen. Désormais, ils ont deux listes, et les nominations alternent entre la liste A et la liste B, en tenant compte de l'ancienneté. »

« Je suis en fonction supérieure dans un poste d'agent de systèmes de gestion depuis plusieurs années. J'ai déjà réussi un concours d'agent de télécommunications, mais je n'ai toujours pas de poste et je ne suis plus sur la liste d'admissibilité. Je me demande pourquoi les professionnels ne sont pas placés sur la liste d'admissibilité après deux ans comme les cols blancs. »

« Actuellement, il y a beaucoup plus de gens en fonction supérieure que de postes vacants. Que fait-on avec toutes ces personnes ? »

« Le syndicat n'a jamais eu beaucoup de prise sur les fonctions supérieures. Il y a beaucoup de trous. Si au moins le diplôme était exigé, il y aurait moins de frustrations quand un poste s'ouvre. »

« Je suis d'accord pour qu'il y ait deux listes d'admissibilité. La candidature d'un professionnel qui a deux ans d'expérience doit être prise en compte, même si celui-ci n'a pas passé le concours. »

« Le problème, c'est qu'il arrive souvent que l'on nomme quelqu'un en fonction supérieure pour le récompenser. Par exemple, une secrétaire est nommée agent de communication ou encore un programmeur est nommé conseiller en systèmes. Plusieurs n'ont pas de diplôme universitaire ce qui entraîne un appauvrissement des tâches et de la fonction. »

« Je suis d'accord pour qu'on nomme les gens qui sont en fonction supérieure depuis deux ou trois ans, mais il faut remédier à cette situation. Après un an en fonction supérieure, le concours devrait être obligatoire. »

« Ce qui est frustrant pour les agents de développement d'activités physiques, culturelles et sportives, c'est que nous avons passé toute une panoplie d'examens du centre d'évaluation des compétences et que nous sommes encore auxiliaires. Il y en a même un qui s'en va à la retraite dans notre groupe. Tout ce que nous voulons, c'est obtenir une certaine équité. »

« Pour que le processus soit équitable, l'évaluation doit être la même pour tous. »

« Tout ce que nous voulons, c'est que des postes permanents s'ouvrent et que les listes d'admissibilité soient valides pour plus d'un an comme chez les cols blancs. » ●

Les propos des membres qui ont participé par courriel ont été intégrés au texte.

Appariement et classification des fonctions

Carole Paquin, Conseillère en communication

Qu'en est-il au

Depuis des mois, on entend parler d'appariement et de classification des fonctions. On sait que c'est un dossier majeur et qu'il mobilise une grosse partie du temps au syndicat, mais qu'en est-il au jour le jour ? Pourquoi est-ce si complexe et accaparant ? Pour en savoir plus long, Profil a rencontré Louis-Alain Ferron et Alain Ruel, qui travaillent de concert avec les gens de la Division de la classification au Service des ressources humaines.

Profil : Quand on parle d'appariement et de classification des fonctions de quoi s'agit-il exactement ?

Louis-Alain Ferron et Alain Ruel : Il s'agit d'insérer les fonctions exercées par les nouveaux membres dans le système de classification des fonctions des professionnels de l'ex-Ville. Avant la fusion, nous étions 600 membres et nous devons en intégrer 600 autres qui proviennent des syndicats des cols blancs de l'ex-Ville et de la CUM, ainsi que des cols blancs et des cadres des ex-municipalités de banlieue.

Notre système est composé de quatre niveaux de fonctions auxquels correspond une échelle salariale. La quasi-totalité des nouveaux membres sera classée dans les niveaux 1 et 2, comme c'est le cas pour les anciens membres.

P. : Comment procédez-vous ?

L.-A. F. et A. R. : En deux étapes. Nous commençons par évaluer les descriptions qui existaient au moment de la fusion, c'est-à-dire au 31 décembre 2001. Cette étape est très longue, car il faut vérifier si la description de la fonction correspond réellement aux tâches et aux responsabilités exercées avant la fusion. Certaines descriptions datent souvent de plusieurs années, et les emplois ont évolué au fil des ans. Spécifions que ce sont les fonctions et non les postes qui sont appariées.

Ensuite, nous évaluons s'il y a eu une modification significative de la fonction à la suite de la fusion. Pour ce faire, nous avons consulté les titulaires de chaque fonction pour recueillir leurs commentaires. C'est à eux de nous décrire leur travail et de nous fournir l'information qui nous permettra de défendre leur point de vue.

Par ailleurs, il faut évaluer si la fonction est nouvelle ou similaire à l'une de celles qui existent déjà dans la convention collective de l'ex-Ville. Par exemple, bibliothécaire est une nouvelle fonction, mais pour d'autres c'est moins évident.

P. : Pourquoi est-ce aussi long et ardu ?

L.-A. F. et A. R. : Parce que nous devons intégrer 600 personnes qui occupent une centaine de fonctions distinctes. De plus, ces fonctions étaient évaluées selon des systèmes différents de celui des professionnels de l'ex-Ville. Ainsi, les professionnels qui proviennent des divers syndicats de cols blancs étaient classés selon un système de pointage, alors qu'au SPPMM, les fonctions sont classées selon un système de rangement.

Ces systèmes sont complètement différents. Dans le système de pointage, une valeur est attribuée à divers paramètres tels que le niveau de scolarité, l'autonomie, l'effort physique, la rédaction ou l'adaptation. L'échelle de traitement est ensuite déterminée selon les points accumulés. Dans le système de rangement, les fonctions sont plutôt évaluées selon leur finalité, sans que les tâches soient disséquées.

De plus, les cadres des municipalités de banlieue sont classés selon d'autres systèmes qui peuvent varier d'une ville à l'autre.

P. : Quels sont les principaux objectifs et enjeux ?

L.-A. F. et A. R. : L'objectif est d'intégrer toutes les fonctions à la convention collective des professionnels de l'ex-Ville, d'après ce que les gens faisaient le 31 décembre 2001.

jour le jour?

L'incidence pécuniaire de l'appariement des fonctions est importante. C'est pour cette raison que nous tenons à terminer cette étape avant de discuter des clauses monétaires de la convention collective.

L'enjeu est de savoir si ces fonctions sont de niveau 1 ou de niveau 2.

Nous travaillons de concert avec les gens de la Division de la classification du Service des ressources humaines, mais nous ne sommes pas toujours d'accord avec eux. Souvent, nous devons négocier longuement avant de nous entendre. D'autant plus que la Ville s'interroge sur le statut de salarié de certaines fonctions ou sur l'exigence du diplôme universitaire dans d'autres fonctions. Ces divergences entraînent des débats souvent difficiles. Certains cas devront être réglés à la table de négociation.

P. : Le travail est-il avancé ?

L.-A. F. et A. R. : Le travail avance, mais il est long. Cependant, nous avons procédé avec méthode en commençant par les professionnels syndiqués chez les cols blancs de l'ex-Ville et de la CUM afin d'enrichir notre corpus d'emplois. Cette étape est presque terminée.

Bientôt, nous entreprendrons les emplois des ex-municipalités de banlieue où la problématique est différente. Les fonctions sont nombreuses, mais il y a peu de titulaires pour chacune d'elles. De plus, l'organisation du travail est très différente, ce qui constitue un problème. Dans certaines municipalités, les descriptions, faites selon la rémunération plutôt que selon les responsabilités, sont très sommaires.

P. : En conclusion ?

L.-A. F. et A. R. : L'incidence pécuniaire de l'appariement des fonctions est importante. C'est pour cette raison que nous tenons à terminer cette étape avant de discuter des clauses monétaires de la convention collective. Dans le cas contraire, nous serions confinés à une entente globale sans que nous connaissions la valeur des fonctions.

Par ailleurs, si l'étape d'appariement des fonctions est cruciale, elle ne règle pas tout. Il ne faut pas espérer que nous puissions remédier à 20 ans d'histoire, et nous ne pourrions pas nécessairement répondre à toutes les attentes.

Par contre, une fois l'appariement des fonctions terminé et la convention collective signée, les professionnels pourront poser leur candidature à des postes de promotion. N'oublions pas que l'important dossier de l'équité salariale, mis de côté en raison des fusions, reviendra sur la table. ●



LE COMITÉ MIXTE DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET DE PRODUCTIVITÉ manque de plus en plus de ressources

Azad Temisjian, vice-président Sections

Le comité mixte de développement professionnel et de productivité a vu le jour voilà plusieurs années, en vertu d'un accord entre la Ville de Montréal et le syndicat. L'objectif de ce comité était de promouvoir le développement professionnel, notamment en finançant des projets particuliers de formation et en favorisant la réalisation d'un plan de carrière.

Le comité a soutenu nombre de projets qui ont permis aux professionnels qui y ont participé d'acquérir des compétences de pointe. Par ailleurs, des avenues telles que le télétravail et la mobilité ont été étudiées sans toutefois aboutir à une action concluante de la part de l'employeur.

Jusqu'à maintenant, l'existence du comité n'a pas été en cause, l'utilité d'un soutien au développement professionnel étant unanimement reconnue. Toutefois, surtout ces dernières années, le Service des ressources humaines a continuellement réduit les ressources qui lui étaient octroyées, empêchant la continuation des projets.

Pourtant, le CMDPP est plus indispensable que jamais. Le contexte actuel exige de poursuivre les projets qui complètent, du moins en partie, l'offre de formation insuffisante et souvent inadéquate de la Ville à l'endroit des professionnels. Dans un monde en changement perpétuel, certaines valeurs résistent à l'épreuve du temps, et la formation continue est une de celles-ci.

La formation est un investissement qui ne déçoit pas, pour autant qu'on y consacre le temps et les ressources nécessaires. Les professionnels souhaitent une formation destinée à améliorer leurs compétences actuelles, à inclure

des dimensions additionnelles et à accroître leur polyvalence. C'est là le vrai sens du développement professionnel.

La compétence est la principale valeur ajoutée des professionnels. C'est d'ailleurs cette qualité que l'employeur recherche avant tout au moment de l'embauche, mais encore faut-il l'entretenir et l'améliorer au rythme de l'évolution des pratiques professionnelles.

Rappelons que la responsabilité de la formation incombe d'abord à l'employeur, puisque la loi oblige les entreprises à consacrer un minimum de 1 % de leur masse salariale à la formation chaque année. Or, au cours des 10 dernières années, la formation destinée aux professionnels s'est constamment détériorée.

Il faut reconnaître qu'à la suite du Sommet de Montréal, des montants ont été alloués à la formation, ce qui a permis d'effectuer une analyse des besoins. Bien que sommaire, cette analyse nous aidera à mieux cibler les besoins réels. Toutefois, il faudra voir si cet effort sera maintenu en 2004. ●

Pas si payant, la sous-traitance

Les vérificateurs de la Ville viennent de faire la preuve que la sous-traitance n'est pas si payante que ça. Récemment, les caisses de retraite de la Ville sont allées en appel d'offres pour choisir leurs vérificateurs. Or, ce sont nos professionnels qui ont décroché le contrat en raison de leurs prix concurrentiels par rapport aux firmes externes.

Depuis quelques mois, on signale un nombre grandissant de contrats donnés à l'externe à la Ville. Les gestionnaires ont souvent recours à la sous-traitance en raison de la lourdeur administrative et non parce que c'est plus économique. ●



Aider les gens qui aident les gens pour endiguer la misère sociale

► **Endiguer la pauvreté** et intégrer les communautés culturelles, tels sont deux des grands défis auxquels Montréal fait face. Et depuis 30 ans, Centraide tente de les relever en sollicitant la société civile. Les campagnes de financement de l'organisme connaissent un succès remarquable, mais l'argent n'est pas tout. Patience et ouverture d'esprit sont aussi deux ingrédients indispensables à cultiver. C'est ce qu'affirment Michèle Thibodeau-DeGuire et Lyse Brunet, respectivement présidente-directrice générale et vice-présidente – Développement social.



Selon Judith Maxwell, présidente du réseau canadien de recherche en politique publique, la cohésion sociale est une nouvelle expression pour exprimer un vieil enjeu, celui du maintien de l'ordre social.

« Nos sociétés sont devenues diversifiées, pluralistes et exposées à des marchés mondiaux hautement concurrentiels. La concurrence génère de hauts salaires, mais aussi des risques de chômage et d'insécurité. Malheureusement, ces possibilités contribuent à accentuer les inégalités de revenus et à créer d'importants écarts entre les communautés.

« L'immigration de même qu'une diversité croissante ajoutent aux défis. La diversité parmi nos concitoyens contribue largement à enrichir nos vies, mais elle s'accompagne de systèmes de valeurs différents, d'un grand

Aider les gens qui aident les gens pour endiguer la misère sociale

nombre d'autres langues et de diverses traditions et religions. Il arrive que des groupes minoritaires de deuxième et de troisième génération soient encore traités comme des étrangers. Plusieurs d'entre eux connaissent la prospérité, mais un nombre trop élevé vivent dans les quartiers pauvres où leurs perspectives économiques et sociales sont sérieusement limitées. »

Donc, vivre dans la misère ne veut pas seulement dire être pauvre économiquement, cela veut dire être exclu et coupé de tout réseau social, vivre dans la solitude. En outre, la misère a un impact sur tous les aspects de la vie en société. Elle engendre plusieurs problèmes tels que l'éclatement des familles, l'accroissement de la violence, la détérioration de la santé, la détresse psychologique, la délinquance, l'endettement et la toxicomanie, etc.

Selon le dernier recensement de Statistique Canada, la pauvreté serait

PORTRAIT DE LA PAUVRETÉ À MONTRÉAL

- 196 000 personnes vivent de l'Aide sociale.
- Dans certains quartiers, de 20 % à 25 % de la population vit de l'Aide sociale.
- 515 000 personnes vivent sous le seuil de la pauvreté, ce qui représente 29 % de la population.
- Dans Parc-Extension, Saint-Henri, Hochelaga-Maisonneuve et Pointe-Saint-Charles, près de 50 % de la population vit sous le seuil de la pauvreté.
- À Montréal-Nord et à Saint-Michel, c'est près de 40 %.



en régression à Montréal par rapport à 1996. Ce constat encourageant s'explique par l'amélioration du contexte économique. Cependant, la situation de Montréal demeure inquiétante, tout comme celle des autres grandes villes canadiennes. Les écarts trop importants dans nos sociétés sont toujours dérangeants.

BÂTIR DES COMMUNAUTÉS D'ENTRAIDE

Dans un tel contexte, comment peut-on assurer une certaine cohésion

sociale? Chaque année, Centraide mobilise la société civile tout au long de sa campagne de financement de 40 M\$ afin de soutenir et de parrainer plus de 325 organismes et projets communautaires sur l'île de Montréal.

De façon générale, les organismes qui combattent l'isolement et l'exclusion et qui travaillent à la prise en charge des personnes par elles-mêmes sont favorisés. Mais, au-delà du soutien de chacun d'eux, Centraide travaille à réunir autour des mêmes projets ceux qui ont une connaissance

LA SITUATION DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES

- Un peu plus d'un résidant sur quatre est immigrant, soit 492 000 personnes.
- 101 000 nouvelles personnes ont immigré entre 1996 et 2001.
- 21 % de la population appartient aux minorités visibles.



concrète des problèmes et des solutions et ceux qui ont les ressources financières.

Depuis 30 ans, des liens ont été établis avec la communauté, les institutions et le milieu des affaires. Depuis quelques années, le portrait de chacun des quartiers montréalais est tracé et mis à jour afin que les investissements appuient les initiatives les plus prometteuses et mobilisatrices. La connaissance des dynamiques qui existent dans les quartiers est de plus en plus profonde.

Par ailleurs, plusieurs grands donateurs du milieu des affaires visitent les quartiers et se laissent imprégner d'un monde qu'ils ne connaissent absolument pas. Par la suite, ils deviennent d'éloquents porte-parole, car ils parlent de l'urgence et de l'importance d'agir en connaissance de cause.

Centraide n'a pas toutes les réponses, mais favorise le dialogue et soutient la concertation pour augmenter l'impact des interventions. La plupart du temps, ceux qui ont les ressources ne savent pas quelles sont les solutions aux problèmes, tandis que ceux qui connaissent les solutions n'ont pas les ressources financières. La clé est de construire des ponts entre ces gens de cultures différentes. Tout cela demande du temps, c'est du capital patient qu'il faut investir.

L'EXPÉRIENCE PROBANTE DU QUARTIER DE SAINT-MICHEL

Avec une proportion de 40 % de la population qui vit sous le seuil de la pauvreté, Saint-Michel a longtemps été identifié au dépotoir et à la carrière Miron. Enclavé par l'Autoroute 40 et coupé en deux, le quartier a d'importants problèmes de transport en commun, et jusqu'à tout récemment, il n'y avait pas de supermarché. Les gestionnaires des grandes surfaces ne jugeaient pas rentable de s'implanter dans ce quartier.

C'est la crise générée par le site d'enfouissement qui a provoqué un changement important. Les gens se sont mobilisés pour régler le problème, ce qui a créé un effet synergique. Les organismes ont commencé à se parler et à travailler ensemble pour obtenir un parc, ouvrir un resto de quartier et mettre sur pied un groupe d'aide à la petite enfance. Un, deux, trois, go !

La roue a commencé à tourner, et avec tout ça, le Cirque du Soleil s'est installé, ce qui a donné une certaine fierté aux résidants et... une certaine humilité au cirque. Celui-ci participe maintenant de façon dynamique au développement social dans le quartier.

De sorte qu'il y a deux ans, le quartier de Saint-Michel a été sollicité pour participer au projet *Vibrant communities* en compagnie

de 15 autres villes canadiennes. L'objectif est de réduire la pauvreté en améliorant les conditions de vie. Plusieurs projets ont été mis en route, comme la revitalisation de la rue Jarry grâce au chantier de l'économie sociale, le camping caravanage pour régler les problèmes de logement et diverses initiatives pour intégrer la communauté haïtienne. Le quartier n'est pas au bout de ses peines, mais de grands pas ont été franchis.

L'expérience du quartier de Saint-Michel est une grande réussite, mais elle n'est pas la seule. Depuis une dizaine d'années, plusieurs initiatives du même genre ont vu le jour. Centraide en soutient une trentaine. Ces avancées sont cependant fragiles. Ce qu'il faut retenir, c'est que travailler à la cohésion sociale dans une ville, c'est aussi travailler à la cohésion sociale dans les quartiers, dans les petites unités.

Bâtir la confiance entre les gens est un travail long et patient. À Saint-Michel, les résultats ont été probants parce que les mêmes personnes travaillent ensemble depuis de nombreuses années. Les gens ont développé de la complicité, et tout est possible quand on se fait des amis dans la communauté. ●

Donnez à des gens
qui aident des gens
qui aident des gens



De la quadrature de l'arrondissement

► Plus le débat s'enlise, plus la tranchée s'élargit.

La pacification de l'Irak ou le dénouement de Loft Story, c'est de la petite bière comparativement à l'avenir de la bouture ville-arrondissement. De fait, les positions semblent tellement campées que seule une fouille exhaustive de la psyché profonde des protagonistes de la saga « fusion-défusion » pourrait permettre de comprendre leurs « pulsions-répulsions ». Nous avons soulevé l'hypothèse que les acteurs sont à ce point grimpés dans leurs rideaux respectifs qu'ils interprètent désormais chaque manchette locale, nationale ou internationale à travers la lorgnette des enjeux municipaux. Hypothèse confirmée. Voyez les commentaires que les deux camps ont exprimés sur l'actualité quotidienne lorsque nous les avons sondés téléphoniquement.

LES INVASIONS BARBARES
À L'AFFICHE PARTOUT
AU QUÉBEC

Fusionniste : « Bon, il fallait bien que les libéraux débarquent dans le dossier municipal. »

Défusionniste : « Enfin, un film sur les fusions forcées. »

MOYEN-ORIENT :
LES TERRITOIRES
OCCUPÉS ENCLERÉS
PAR UN MUR
DE CINQ MÈTRES

Fusionniste : « Sacrée de bonne idée ! Aussitôt que nous aurons gagné le référendum, nous commençons le chantier

pour les garder une fois pour toutes. »

Défusionniste : « Fichue de bonne idée ! Aussitôt que nous aurons gagné le référendum, nous commençons le chantier pour être certains qu'ils ne reviennent pas. »

LE CONSEIL DE
GOUVERNEMENT IRAKIEN
RÉCLAME DES POUVOIRS
ACCUSÉS POUR AGIR
CONTRE LA VIOLENCE

Fusionniste : « Ils me font rire ici avec leurs "fusions forcées" lorsqu'on voit comment ça se passe la fusion Washington-Bagdad... »

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

Défusioniste : « Raymond Villeneuve serait-il rendu en Irak ? »

CINQ MINISTRES EN VOYAGE DE PÊCHE AU CHALET DES IRVING

Fusioniste : « Qu'est-ce qu'il attend le maire Tremblay pour inviter le ministre des Affaires municipales au chalet du lac aux Castors ? »

Défusioniste : « Qu'est-ce qu'il attend Peter pour inviter le ministre des

Défusioniste : « Moi, j'aurais commencé par ce bout-là. »

DEUX CONCURRENTS QUITTENT D'EUX-MÊMES LE LOFT

Fusioniste : « Voyez comme ils ont l'air déçu aussi ! C'est toujours plus facile de s'en aller que de rester. »

Défusioniste : « Les chanceux ! On voit bien que c'est juste un show. Dans la réalité vraie, c'est bien plus dur que ça de s'en aller. »

influence négative sur le comportement des individus. »

Défusioniste : « Voyez-vous l'incidence des grandes agglomérations ? Québec était tellement une ville charmante avant les fusions. »

ÉRECTION D'UNE STATUE DE JEAN LAPIERRE

Fusioniste : « C'est sûrement Peter Trent qui a financé ça. »

Défusioniste : « C'est soit une œuvre financée par le Conseil des arts de la grande Ville, soit Bourque qui nous la ramène avec son "Montréal bleu". Vite un référendum avant d'en avoir une devant chaque bureau d'arrondissement. »

LE CANADA VEUT FACILITER L'ACCÈS DE L'AFRIQUE AUX MÉDICAMENTS

Fusioniste : « Avec les hélicoptères de l'armée canadienne, on a peut-être des chances qu'une cargaison de Prozac s'écrase dans l'ouest de

Montréal le jour du référendum. »

Défusioniste : « J'espère qu'on va aussi leur faciliter l'accès aux infusions. »

FUSION DE LA DROITE CANADIENNE

Fusioniste : « Voilà un bel exemple ! Eux autres, ils ont compris ça que la fusion donne plus de pouvoir. »

Défusioniste : « La belle affaire ! Les prochaines élections fédérales vont clairement démontrer que c'est loin d'être winner de fusionner avec des losers. »

Et dire que si on se fie aux échéanciers du ministre Fournier, ce « débat » va rester d'actualité jusqu'aux prochaines élections au Québec. Heureusement que le gouvernement Charest a fait de la santé la priorité des priorités, car il ne fait plus aucun doute que c'est d'une transfusion dont nous aurons tous besoin pour nous rendre jusque-là. ●

YOUPPI SE FAIT RASER EN PRÉVISION DE SON DÉMÉNAGEMENT DANS LE SUD

Fusioniste : « Lui, il accepte de se faire tondre sans rechigner. »

Défusioniste : « Même un clown en poils jaune-orange se pousse de la grande ville, et nous autres il faudrait qu'on reste. »

LE PROCÈS DU RÉSEAU DE PROSTITUTION INFANTILE AURA LIEU À MONTRÉAL

Fusioniste : « Les petits villages ont souvent une

Affaires municipales à son chalet de l'Île-Dorval ? »

MARIAGE GAI : LA PROCHAINE ÉTAPE SERA-T-ELLE LE DROIT AU DIVORCE ?

Fusioniste : « Une ville et un arrondissement ne sont pas des conjoints de même sexe et les liens sacrés du mariage sont indissolubles. »

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

Carole Paquin, conseillère en communication

NOMINATIONS À LA CAISSE DE RETRAITE DE L'EX-VILLE...

À la dernière assemblée générale de la caisse de retraite, les représentants des membres actifs ont renouvelé le mandat de représentant votant de Marc Demers et nommé Guy St-Jean à titre de représentant non votant. Chez les participants non actifs, Michel Vézina a été choisi représentant votant et Robert Melanson, représentant non votant.

Gisèle Jolin et Philippe Briand agissent toujours à titre de fiduciaires de notre syndicat à la caisse des professionnels, tandis que Frantz Pierre-Louis est responsable du suivi de la gestion des placements à la caisse commune.

...ET À CELLE DE L'EX-CUM

Louis-Alain Ferron a été désigné par les trois syndicats de professionnels (le SPPMM et les syndicats des scientifiques à pratique exclusive et des architectes) pour les représenter à titre de fiduciaire de la caisse de retraite de la CUM. Il s'agit d'une première, car auparavant les syndicats de professionnels choisissaient un ingénieur pour les représenter.

Par ailleurs, le mandat de Pierre-René Perrin à titre de représentant non votant des membres actifs a été renouvelé.

UNE INITIATIVE QUI A DU PUNCH!

«Vous avez un problème? Vous avez besoin d'un avis? Telles sont les deux questions que nous pose Marc Demers en nous regardant droit dans les yeux. Et la réponse est: «Contactez-nous!»

Marc a eu l'excellente idée de concocter une capsule vidéo pour se présenter, lui et son substitut, aux membres de la section qu'il représente. Cette initiative tombe à point. Le syndicat incite maintenant les professionnels à s'adresser d'abord à leur représentant de section en cas de besoin. Bravo!

COUP DE MAIN DE PIERRE CHAUVETTE

Pierre Chauvette, responsable de la section 8 (Sécurité publique), donne un coup de main à Alain Ruel et à Louis-Alain Ferron dans le dossier d'appariement des fonctions. Son sens de l'organisation et la minutie avec laquelle il travaille sont grandement appréciés dans ce dossier complexe. Merci.

À QUI VOUS ADRESSER POUR VOS ASSURANCES

Pour toute question relative aux assurances, les professionnels de l'ex-Ville de Montréal dont le nom commence par A jusqu'à K, de même que tous les professionnels de l'ex-CUM, peuvent prendre contact avec Sylvain Champagne au 872-4225.

Ceux de l'ex-Ville dont le nom commence par L jusqu'à Z, de même que les retraités de l'ex-CUM, peuvent s'adresser à Françoise Nuckle au 872-5842.

ADIEU ANDRÉ LAFOND ET ANDRÉ GUÉNETTE

C'est avec tristesse que nous avons appris les décès d'André Lafond, commissaire du cinéma et de la télévision jusqu'en 1989 puis en fonction supérieure à un poste cadre, et d'André Guénette, commissaire au développement économique. Nos plus sincères condoléances à tous leurs collègues et amis.

FÉLICITATIONS NORMAND!

Toutes nos félicitations à Normand Giguère, pour le prix que lui décerne l'Ordre des administrateurs agréés du Québec. Cette distinction souligne le haut niveau de compétence, l'apport à la profession, l'engagement dans les orientations de l'ordre et la réputation irréprochable. Normand est conseiller budgétaire au Service des finances. ●



Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal

Rédactrice en chef

Carole Paquin

Collaborateurs

Jacques Boivin
Louis Alain Ferron
Gisèle Jolin
Azad Témisjian

Révision linguistique

Marielle Delorme

Graphisme

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 (Qc) H2Y 1H1

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