

## sommaire

2 • 3

### Ce que les membres en pensent

- Rationaliser l'espace de travail, oui, mais il faut quand même pouvoir travailler !

4 • 5 • 6

### Le SPPMM en action

- *Bilan de l'année 2003*  
Des bouleversements comme le syndicat n'en avait jamais connu

7

### Interview

- *Plan d'action syndical de 2004*  
Les négos, encore et toujours !

8 • 9

### Le SPPMM en action

- Un gros merci à Michel Vézina, président du SPPMM pendant 35 ans

10 • 11

### Humeurs

- Crise de foi :  
Dieu a-t-il les mains pleines de pouces ?

12

### Nouvelles express

## Les négos croupissent

Gisèle Jodoin, présidente

Les pourparlers pour le renouvellement de notre convention collective sont au point mort. Depuis janvier, nous n'avons eu que cinq séances de négociation, et seulement quatre sont prévues pour mars. C'est devenu une évidence, l'employeur ne souhaite pas conclure une entente avec ses professionnels. Comment se fait-il que ni le directeur général ni le maire ne semblent s'en inquiéter ?

Dès le départ, la Ville n'a pas pris au sérieux la demande du SPPMM d'harmoniser les conditions de travail avant de négocier la nouvelle convention collective. L'appariement des fonctions n'a réellement débuté qu'à l'automne. Cette étape a demandé énormément de temps, mais personne ne semble avoir le mandat de finaliser ce dossier crucial.

À la table de négociation, les discussions se sont concentrées sur les demandes de la Ville. Les deux principales demandes sont tout simplement irrecevables. La Ville veut imposer aux professionnels les heures supplémentaires sans restriction, non rémunérées et reprises à temps simple. Elle veut aussi réduire le mandat de la Commission de la fonction publique de façon draconienne, pour instaurer un simulacre de processus de dotation qui laisse place à l'arbitraire.

En ce qui a trait à nos demandes, c'est tout autre chose. La partie patronale refuse d'en discuter, prétextant que celles-ci s'insèrent dans le cadre financier de 11,7 %. Par conséquent, elles seront évaluées à la toute fin du processus en regard du coût de l'appariement des fonctions.

De sorte qu'en rentrant du congé des fêtes, nous avons posé un ultimatum. Nous avons déclaré qu'il n'y aurait plus

de discussions sur les demandes patronales tant que la Ville ne prendrait pas position sur les classes d'emplois des professionnels issus du Syndicat des cols blancs de l'ex-Ville et de la CUM et des ex-municipalités de banlieue.

La Ville s'est enfin prononcée. Plusieurs professionnels qui proviennent du Syndicat des cols blancs de la CUM ou des ex-municipalités de banlieue occuperaient une fonction pour laquelle le diplôme universitaire ne serait plus exigé. En banlieue, tous les postes sont classés au premier niveau de traitement. Aucun n'est de niveau deux.

Cette position est aussi absurde qu'inacceptable. Dans le premier cas, la Ville fait fi de la décision du Tribunal du travail et de l'exigence du diplôme universitaire pour occuper ces fonctions. Dans le deuxième cas, la Division de l'évaluation des emplois analyse les fonctions selon une méthodologie propre à l'ancienne Ville sans l'adapter. Le simple bon sens indique qu'il est impossible qu'il n'y ait aucun poste de niveau deux dans les arrondissements de banlieue alors qu'il y en a plusieurs dans les arrondissements et les services centraux de l'ex-Ville.

En ce moment, il est clair que la Ville a mieux à faire que de régler la convention collective des professionnels. Apparemment, seul le dossier des défusions est capable de retenir l'attention de nos élus. Cette négociation illustre parfaitement la réalité d'une ville désorganisée où les décisions ne se prennent pas faute de mandat clair.

Il y a lieu de réfléchir à tout cela et de prendre les décisions qui s'imposent. ●

# Rationaliser l'espace de travail, oui, mais il faut quand même pouvoir travailler!

Apparemment, la Ville est sur le point d'adopter une nouvelle norme qui rationaliserait les espaces de travail. Un projet pilote est en voie de réalisation au Service des parcs et des espaces verts. Ce projet a d'abord suscité de nombreuses réactions chez les employés de ce service avant que le tir soit rajusté. Profil a rencontré quelques professionnels pour savoir ce qu'ils pensent de la rationalisation. Ils sont unanimes : l'approche doit être globale et l'espace modulable selon les besoins de l'emploi.<sup>1</sup>

## DÉRAPAGE AU SERVICE DES PARCS

« Il y a trois mois, le Service des immeubles a amorcé le projet de déménager le Service des parcs dans l'ancien marché Saint-Jacques. Les gens ont très mal réagi. La seule information qui circulait était que nos bureaux seraient réduits à 8 pi sur 8 pi, alors que nous avons des plafonds de 20 pieds, une vue sur le mont Royal et des bureaux suffisamment vastes pour nos tables à dessin. »

« Nous percevions le projet comme non modulable et non négociable. Du jour au lendemain,

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

nous nous retrouvions dans un espace confiné, sans même suffisamment d'espace pour nos tables à dessin. Celles-ci étaient déménagées dans une salle commune. »

« Nous avons formé un comité d'employés et amorcé une démarche avec le syndicat. Presque tous les professionnels ont écrit une note à la direction du Service des immeubles pour lui faire part de leur désapprobation. »

« Normalement, la première chose que font les architectes avant de faire les plans, c'est consulter le client. Cette étape essentielle avait été omise. »

« Il y a deux semaines, il y a eu un changement. Nous avons été consultés par la firme d'architectes. Cette semaine, nous avons vu les plans. Le projet a été modulé, les tables à dessin apparaissent dans les espaces de travail. Certains occuperont des espaces de 8 pi sur 8 pi, mais pour les besoins de leur fonction, c'est suffisant. »

« L'administration a voulu implanter un nouveau mode de fonctionnement sans consulter ni informer les employés. Ce qui s'est produit, c'est un cas typique de résistance au changement lorsque les gens n'ont pas de réponses à leurs questions. »

« La démarche a été faite à l'envers. S'il y avait eu consultation dès le départ, on se serait rendu compte que l'architecture et la configuration du marché Saint-Jacques ne correspondent pas au type de travail effectué au Service des parcs. »

« Dans un tel processus, une période de consultation doit être

prévue, alors que nous n'entendons parler que d'échéancier. »

« Quand c'est mal parti, c'est dur à rattraper. »

« Il y a eu un gros problème de communication dans le projet du Service des parcs. Il faut convaincre les employés qu'ils seront mieux qu'avant et non le contraire. Et s'assurer qu'il n'y aura pas de dérapage. »

## RATIONALISATION À L'ÉCHELLE DE LA VILLE?

« Je travaille au Service des immeubles. Il est rassurant de savoir que le projet diffère de la perception que vous en aviez. Il est prévu de terminer les consultations et les études afin de prendre des décisions éclairées. Ce n'est pas garanti que le projet va se concrétiser à l'échelle de la Ville. Des mesures de satisfaction de la clientèle seront mises en place. Il y a de l'espoir que ça aille mieux qu'aux Parcs. »

« Au Service des immeubles, il n'y a pas encore de projet précis, mais nous avons eu vent d'un nouveau concept d'aménagement pour économiser l'espace. Pour ceux qui occupent la même fonction que moi, ce n'est pas possible de nous restreindre à 8 pi sur 8 pi. Même dans l'espace actuel, nous sommes à l'étroit. Dans chaque bureau, il y a quatre ou cinq classeurs. Nous devons aussi avoir des bureaux fermés parce que les rencontres avec les clients sont confidentielles. On ne peut pas imaginer travailler à l'intérieur de cette nouvelle norme. »

« On parle d'économie, mais si on rase l'étage et qu'on recommence à



neuf, ça coûte cher. Apparemment, les économies seront visibles dans 8 ou 10 ans, mais le concept sera-t-il encore adapté aux besoins dans 10 ans ? Le monde évolue.»

«Les entreprises qui ont adopté ce genre de norme, l'appliquent de façon assez uniforme à tous les groupes d'employés, incluant le premier niveau de gestion. Par exemple, Bell a des espaces de 6 pi sur 8 pi, mais avec ce type d'aménagement il est absolument nécessaire que le mobilier soit adapté.»

«Compte tenu du prix que coûte le pied carré au centre-ville, on comprend l'importance de rationaliser l'espace dans les entreprises. Ce type de concept a été appliqué dans plusieurs entreprises privées et publiques, et les employés semblent satisfaits. Cependant, ils doivent être consultés avant de démarrer le projet.»

«Avant d'aller de l'avant, la Ville doit analyser les exemples existants et mesurer l'impact sur tous les aspects : bien-être de l'employé, organisation du travail, productivité, etc.»

«C'est assez répandu à la Ville qu'on ne sait pas trop ce qu'on fait. On veut réduire les espaces de travail, mais qu'est-ce que ça donne, si on ne peut plus travailler adéquatement ? »

«Le travail et l'efficacité sont considérés comme acquis, mais on ne se demande pas si les conditions essentielles sont réunies pour que l'employé puisse réfléchir, écrire, communiquer. Il faut analyser les choses de façon globale et voir l'impact de l'environnement sur la productivité.»

«Il ne s'agit pas uniquement d'une norme spatiale. Il faut aussi considérer l'éclairage, la ventilation, la confidentialité des conversations.»

«Cette question ne relève pas uniquement de la gestion immobilière, elle touche aussi les ressources humaines.»

«Je me demande pourquoi on se départit du mobilier qui fait encore l'affaire. Ce n'est pas très compatible avec le développement durable. Plusieurs se sentent mal à l'aise à l'idée de tout jeter.»

«Le nouveau mobilier est plus ergonomique.»

«On sous-estime l'impact à long terme d'un mobilier inadéquat. Une tablette réglable pour ma souris et un clavier ergonomique m'auraient évité une tendinite chronique. J'ai obtenu ces outils lorsque je les ai réclamés, mais j'ai trop attendu. Comme plusieurs

de mes collègues, je n'étais pas sensibilisée à cet aspect des choses.»

«Je fais de la rédaction dans des délais généralement serrés et, pour avoir travaillé dans toutes sortes d'aménagements, je peux affirmer qu'un bureau fermé améliore beaucoup la productivité.»

«Ce n'est pas tellement la grandeur du bureau qui importe, c'est la qualité de l'espace et de l'équipement dont nous disposons. Au 700, rue Saint-Antoine, nous avons de grands bureaux non nettoyés, mal aménagés, mal chauffés et mal aérés. Après plusieurs plaintes, les locaux ont été repeints et les stores, changés. Notre décor s'est grandement amélioré, et nous l'apprécions tous.»

## DES EXPÉRIENCES POSITIVES

«Moi, j'ai vécu une expérience tout à fait différente. À la Sécurité du revenu, l'implantation d'espaces de travail 8 pi sur 8 pi a été très positive. Il y a eu beaucoup de consultation et d'amélioration. Les employés ont pu choisir l'emplacement de leur bureau, la couleur, le design, etc. Nous avons même été consultés sur les espaces communs. Le seul point faible, ce sont les cloisons. Il aurait été préférable d'avoir des bureaux fermés.»

«J'ai vu des lieux de travail où les bureaux étaient grands comme un mouchoir de poche. Par contre, il y avait plusieurs salles fermées pour favoriser les rencontres et le travail en équipe. Le mobilier était ergonomique et adapté, et tout était propre et bien éclairé.»

«À l'Évaluation, nous sommes dans des bureaux à cloisons, et c'est tout à fait gérable. Nous avons quelques bureaux fermés pour les rencontres avec les contribuables. Parfois, c'est un peu bruyant, mais l'échange d'information avec mes collègues est facilité par les aires ouvertes. Notre déménagement, il y a trois ans, a notablement amélioré notre sort. Si on parle des salaires, par contre....» ●

<sup>1</sup> Les propos de ceux qui ont communiqué avec nous par courriel ont été intégrés.

► **Incontestablement**, le changement de garde à la direction du syndicat est l'événement qui a marqué 2003. Pour la première fois, en près de 40 ans d'existence, le syndicat a connu une véritable élection à la présidence.



## BILAN DE 2003

*Carole Paquin, conseillère en communication*

# Des bouleversements comme le syndicat n'en avait jamais connu

**E**n raison du départ à la retraite de Michel Vézina, président depuis plus de 35 ans, et de Lise Langlais, secrétaire, quatre postes clés du comité exécutif ont été soumis au scrutin. Un comité a été mis sur pied pour établir le fonctionnement et s'assurer du déroulement démocratique. Les membres ont été invités à poser leur candidature à l'un ou l'autre des postes en élection.

À l'issue d'une campagne électorale d'un mois, Gisèle Jolin a été élue présidente pour un mandat de trois ans. Madeleine Grégoire et Azad Témisjian ont été élus respectivement secrétaire et de vice-président – Sections. Louis-Alain Ferron a été réélu vice-président – Sections.

En début d'année, la formation des responsables syndicaux et la passation des dossiers ont été accélérées. Les nouveaux ont dû prendre les bouchées doubles pour reprendre le collier au milieu du processus de négociation. À la fin de l'année, tous étaient en pleine possession de leurs dossiers.

Ces changements internes ont eu lieu dans un contexte général de négociation de notre convention collective et de bouleversements profonds à la Ville. Ces bouleversements ont aussi apporté leur lot de perturbations et d'inquiétudes, d'autant plus qu'ils persistent depuis trois ans.

### **PRIORITÉ À LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

La priorité a été donnée à la négociation de la convention collective. En raison de sa vaste expérience, Michel Vézina

a été embauché à titre de conseiller syndical et de porte-parole à la table de négociation.

L'année a débuté dans la foulée d'une première tentative d'intégration des nouveaux membres et d'harmonisation des conditions de travail amorcée à l'été 2002. Nous étions optimistes et pensions régler rapidement, mais les choses ne se sont pas déroulées comme nous l'espérions.

L'environnement politique, marqué par les élections provinciales et la menace de défusion, a teinté les pourparlers et entraîné de constants changements de position de la part de la partie patronale.

Au départ, la seule demande de la Ville était celle d'un règlement à l'intérieur du cadre financier de 11,7 %. Finalement, celle-ci a remis en question les classes d'emplois et la gestion des horaires. Cependant, les demandes entérinées par l'assemblée générale ont été déposées. Elles seront évaluées en regard du cadre financier.

Dans le processus de négociation, l'accent a d'abord été mis sur l'appariement des fonctions qui, nous l'avons expliqué, était la condition préalable à l'harmonisation des conditions de travail et à la négociation de la convention collective.

Ce dossier a demandé un temps fou. Les responsables du dossier, Alain Ruel et Louis-Alain Ferron, ont dû s'adjoindre plusieurs personnes pour parvenir à bon port avant la fin de



l'année. En plus d'intégrer les professionnels des ex-municipalités de banlieue, il fallait intégrer ceux qui proviennent du syndicat des cols blancs de l'ex-Ville et de la CUM. Le travail est maintenant terminé. Seuls restent les cas problèmes qui seront réglés à la table de négociation.

La dotation, particulièrement les mouvements de personnel, a été le deuxième dossier en importance.

Les discussions avec la Ville sur les mouvements de personnel entre les ex-municipalités n'ont pas abouti. Pour le moment, la Ville maintient les conditions de travail du poste antérieur du professionnel muté (sac à dos). Le syndicat prétend que ce dernier doit bénéficier des conditions de travail qui s'appliquent dans le poste d'accueil. À défaut d'entente avec l'employeur, le syndicat a déposé un grief. La cause est suspendue. Ce dossier sera réglé dans le contexte de la négociation.

La modification du mandat et du rôle de la Commission de la fonction publique (CFP) a aussi été un enjeu de la table de négociation, ce à quoi on ne s'attendait pas. Notre position est restée la même : la dotation doit être équitable et à l'abri des ingérences de toutes sortes. Pour ce faire, il est indispensable qu'un organisme neutre et indépendant soit responsable de l'embauche et de l'évaluation des compétences.

Enfin, la menace de défusion a amené un nouveau partage de compétences entre le conseil municipal et les arrondissements, particulièrement en ce qui a trait aux pouvoirs de ces derniers en matière de relations de travail. Cette nouvelle orientation a alourdi le processus. Rappelons que d'ici à ce que tous les professionnels soient couverts par un même contrat de travail, le syndicat doit gérer 28 conventions collectives.

### DES RELATIONS PUBLIQUES FRUCTUEUSES

Parmi les dossiers de relations publiques que nous avons menés, signalons l'intervention du syndicat sur le respect

de la Charte de la langue française à la Ville. Une lettre a été envoyée au maire pour lui enjoindre de respecter le statut francophone de la Ville et de se conformer à la charte en matière de langue de travail. Par la suite, nous avons rencontré la présidente-directrice générale de l'Office de la langue française ainsi qu'une conseillère à la francisation pour faire le point.

Un comité devait être mis sur pied pour travailler sur la question linguistique, mais aucun membre n'a répondu à l'appel. Le syndicat agit sur les plaintes ou les anomalies signalées par les membres.

Notre démarche, auprès du ministre Jean-Marc Fournier et de Diane Lemieux sur l'appauvrissement du mandat de la Commission de la fonction publique que prévoyait tout d'abord le projet de loi 33 modifiant la Charte de la Ville de Montréal, a porté fruit. Une disposition a été ajoutée pour laisser plus de latitude au conseil municipal quant au rôle attribué à la CFP.

Le syndicat s'est également penché sur divers dossiers *ad hoc*. Alain Côté travaille en collaboration avec *Eau Secours* afin de prévenir la tarification et la privatisation de l'eau. L'expertise acquise pourra servir dans d'autres dossiers touchant la sous-traitance. Par ailleurs, le syndicat fait la collecte d'information sur les contrats donnés à l'externe. Ces contrats seront analysés afin que le syndicat intervienne au besoin.

Gisèle Jolin est intervenue dans les médias pour faire valoir qu'il est souvent plus avantageux de travailler avec les professionnels que de donner des contrats à l'externe. Pour illustrer son propos, Gisèle a cité en exemple les vérificateurs de la Ville qui ont obtenu le contrat de la caisse de retraite contre des firmes externes.

Du côté des communications, signalons le rajeunissement du design graphique et de la grille de contenu du

## 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  
Télééc. : 731-9782

bulletin *Profil*. La refonte du site Internet a été reportée à 2004 en raison de la surcharge de travail occasionnée par les négos. Par ailleurs, la nouvelle présidente a reçu une formation de porte-parole. En décembre, une réception haute en couleur et en émotion a été donnée au musée Pointe-à-Callière pour souligner le départ à la retraite de Michel Vézina. Quelque 150 membres et invités y ont assisté.

## BIENVENUE À CEUX QUI VEULENT PARTICIPER !

Le SPPMM a remporté une importante victoire sur la requête en vertu de l'article 39 du Code du travail en ce qui a trait à certaines fonctions de conseiller en aménagement et de gestionnaire immobilier que le Syndicat des architectes prétendait couvrir. Comme la Ville n'exige pas d'appartenir à un ordre ou à une corporation professionnelle pour occuper ces fonctions, la Commission des relations de travail a décrété qu'elles sont couvertes par le SPPMM.

Les requêtes en vue d'intégrer les postes de professionnels qui ont un statut de cadre (faux cadre) et ceux couverts par le Syndicat des cols blancs sont toujours en cours. Nous sommes encore loin d'un règlement.

Par ailleurs, il y a eu un changement majeur à la caisse de retraite des professionnels de l'ancienne Ville. Le syndicat a conclu une entente avec la Ville sur le remboursement de la dette actuarielle par un versement en argent comptant et une émission d'obligations. Nous



**Bien que notre convention collective ne soit pas encore signée, le syndicat a accompli beaucoup de choses en 2003.**

disposons maintenant de capitaux susceptibles de dégager un rendement supérieur à celui de 6,75 % que nous avons en vertu de l'acte notarié.

Bien que notre convention collective ne soit pas encore signée, le syndicat a accompli beaucoup de choses en 2003. Cependant, il saute aux yeux que la tâche syndicale est de plus en plus lourde. Les membres du comité exécutif n'y suffisent pas. Cette année, nous avons amorcé une plus grande décentralisation des responsabilités vers les représentants de section. Ce processus doit se poursuivre.

Enfin, nous remercions tous ceux qui, d'une manière ou d'une autre, ont apporté leur concours cette année. Et nous invitons tous ceux qui s'intéressent au mieux-être et aux conditions de travail des professionnels à participer davantage. ●

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



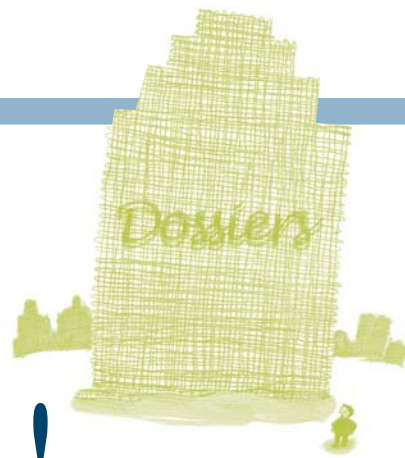
CHAMP-DE-MARS / BERRI-UQAM

Tél.: 284-1975  
Fax: 284-1818

## PLAN D'ACTION SYNDICAL DE 2004

# Les négos, encore et toujours!

Carole Paquin, conseillère en communication



L'assemblée générale s'en vient à grands pas. Comme chaque année à pareille date, les responsables syndicaux aiguisent leurs crayons et préparent leur plan d'action. *Profil* a rencontré Gisèle Jolin, présidente du syndicat, pour en connaître les principaux éléments de ce plan. Personne ne sera surpris d'apprendre que le premier objectif est de conclure la négociation de notre convention collective.

« Les négociations demeurent ardues. La menace de défusion nous fait douter de la volonté de la Ville de conclure une entente, et le grand défi est d'arriver à satisfaire la majorité des membres, alors que les conditions de travail sont extrêmement disparates depuis les fusions », explique Gisèle.

« Après la signature, les négos ne seront pas encore terminées. Nous devons probablement négocier des ententes particulières avec les arrondissements qui en feront la demande. »

Ces ententes découlent des nouvelles compétences au chapitre des relations de travail que la charte de la Ville attribue maintenant aux arrondissements. Parmi celles qui touchent nos membres, mentionnons les horaires de travail, les congés sans traitement à l'exception des congés parentaux, les heures supplémentaires, les vacances annuelles à l'exclusion du quantum, les frais de déplacement et le stationnement.

Pendant ce temps, la routine ne peut être mise de côté. « D'ici à ce que la nouvelle convention soit signée, le syndicat doit gérer plusieurs conventions collectives différentes, ce qui implique nécessairement une surcharge de travail. Nous devons aussi intervenir quand nos membres sont en difficulté. Or, depuis la fusion, les cas problématiques se multiplient. »

Le SPPMM a aussi du pain sur la planche en ce qui a trait à la défense de la juridiction syndicale. Il faut voir à ce que la Ville respecte la décision du Tribunal du travail d'intégrer à notre syndicat certaines fonctions que le Syndicat des architectes prétendait couvrir. Il faut aussi poursuivre les requêtes en vertu de l'article 39 du Code du travail quant aux cadres et aux cols blancs qui, en fait, sont des professionnels.

La formation syndicale est un autre dossier d'importance. La croissance de notre effectif a entraîné une augmentation et une complexification considérable des tâches syndicales. « Nous avons commencé à donner davantage de responsabilités aux représentants de section, et il faut poursuivre en ce sens. Cela exige de la formation, un enjeu primordial qu'on a souvent tendance à négliger », affirme la présidente.

Indépendamment de ce que le syndicat négociera dans la convention collective, le comité *ad hoc* sur la sous-traitance doit analyser

les modifications qui ont été apportées à l'article 45 du Code du travail, et continuer de faire le suivi des contrats donnés à l'externe afin d'évaluer si l'intervention du syndicat est pertinente.

« Le manque de personnel ou d'expertise est l'argument qu'invoque la Ville pour justifier les contrats famineux qu'elle donne à l'externe. Ces arguments ne sont pas valables. Il y a à la Ville une carence de formation inadmissible, et le moratoire sur l'embauche dure depuis plusieurs années. La Ville doit investir dans le personnel existant en le formant et embaucher de nouvelles ressources. »

Plusieurs autres dossiers ne peuvent être reportés, notamment la mise à jour de notre site Internet, la représentation des professionnels dans les autres caisses de retraite que celles de l'ex-Ville et de la CUM, les ententes de transfert entre les caisses de retraite des syndicats des cols blancs et des professionnels. Signalons également les dossiers qui n'étaient pas prévus, comme le suivi de la nouvelle norme de 8 pi sur 8 pi que la Ville songe à appliquer aux espaces de travail.

« Voilà les principaux dossiers qui nous occuperont cette année. Parmi ceux-ci, le règlement de notre convention collective est évidemment prioritaire », conclut Gisèle Jolin. ●

► La bonne humeur était au rendez-vous, le 11 décembre dernier, alors que les professionnels et les amis de Michel Vézina se sont rendus au musée Pointe-à-Callière pour souligner son départ à la retraite. Plus de 150 invités ont assisté à cette fête mémorable.



Les trois présidents qui se sont succédé au SPPMM, Michel Vézina, Gisèle Jolin et Rolland Cousineau.

## Un gros MERCI

Un verre à la main et le sourire aux lèvres, les gens ont pu retrouver de vieilles connaissances ou en faire de nouvelles. Ce fut l'occasion d'évoquer d'heureux souvenirs tout en devisant sur le passé et l'avenir du syndicat.

La soirée était animée par le comédien Luc-Martial Dagenais qui a fait de Michel un portrait juste et haut en couleur, ce qui a eu pour effet de réjouir l'assistance.

Le lieu et la date ne pouvaient être mieux choisis. La Ville de Montréal a été fondée à l'emplacement du musée Pointe-à-Callière, et Michel est un passionné d'histoire. Le musée présentait une exposition sur le canal de Lachine, principal dossier sur lequel Michel a travaillé avant d'être au syndicat. Et, la réception s'est déroulée le 11 décembre alors que deux ans auparavant, jour pour jour, les professionnels de la nouvelle Ville de Montréal choisissaient massivement le SPPMM pour les représenter.

Michel ne voulait surtout pas de *bien cuit*. Ses fidèles coéquipiers, Louis-Alain Ferron et Alain Ruel, ainsi que

Robert Dury, son conseiller juridique et ami, l'ont ménagé autant que faire se peut... « Bien cher Michel, seulement trois mots, et déjà, tu as hâte que ça finisse... »

Puis ce fut le tour de notre présidente, Gisèle Jolin. Celle-ci a chaleureusement remercié son prédécesseur, non seulement à titre de présidente, mais surtout de professionnelle syndiquée. Puis, elle a rappelé les grands moments de l'histoire du SPPMM auxquels Michel a presque toujours été associé. Gisèle a conclu en lui souhaitant une heureuse retraite à sa ferme de Sainte-Cécile-de-Milton.

Avec émotion, Michel a remercié les membres présents et tous ses anciens collègues. Puis, il a invité les membres à participer davantage. Il a expliqué que le travail syndical ne pouvait plus reposer sur quelques personnes, étant donné l'énormité de la tâche. C'était là son ultime message aux professionnels de la Ville de Montréal.

À la fin de la soirée, les invités ont été conviés à signer le registre-souvenir. ●



En plus des membres, de nombreux retraités ont assisté à la fête.





Au nom de tous les professionnels, Gisèle Jolin remercie Michel et lui remet une scie à onglet et un compresseur.

# à Michel Vézina,

président du SPPMM pendant 35 ans



Michel et sa compagne, Lucie Desjardins, semblent s'amuser ferme.



L'un qui décrit, l'autre qui imite : Louis-Alain Ferron et Alain Ruel rendent hommage à leur mentor.

*confiant*

Votre assurance de groupe auto\* et habitation :  
la direction à suivre

Demandez une soumission au **1 888 597-3673**

et courez la chance de gagner un chèque-cadeau de 600 \$ échangeable dans l'un des hôtels Delta au Canada.\*\*

Pour plus d'information : [www.lapersonnelle.com/hotel](http://www.lapersonnelle.com/hotel)



laPersonnelle



Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal



\* L'assurance auto n'est pas offerte au Manitoba, en Saskatchewan ni en Colombie-Britannique, où il existe des régimes d'assurance provinciaux. \*\* Au moins une personne gagnante sera désignée dans chacune des organisations participantes. Le concours est ouvert à tous les employés ou membres des organisations participantes, qui demanderont une soumission entre le 2 janvier et le 31 décembre 2003. Le tirage aura lieu le 15 janvier 2004. Pour obtenir le règlement complet du concours ou connaître le nom de la personne gagnante, visitez le site : [www.lapersonnelle.com/hotel](http://www.lapersonnelle.com/hotel) ou écrivez-nous à : Concours Hôtels Delta, La Personnelle, C. P. 3500, Lévis (Québec) G6V 6P9.

## Crise de foi : Dieu a-t-il

➤ **Vous êtes surpris que nos Humeurs abordent une question aussi sérieuse que la religion ?** Pas autant que nous ! S'il existe quelque chose de sacré, c'est bien le sacré. Mais, chers disciples, arrêtons-nous un instant et prenons la mesure de la profondeur de la spiritualité qui, chaque jour ouvrable, pétrit, souvent à notre insu, notre vie professionnelle de pure transcendance, et surtout sachons nous préparer à la crise mystique qui pointe à l'horizon.

**A**ttention ! Il ne s'agit pas ici de se demander si un « tabar... » ou une riche et mélodieuse cascade de « chri... ciboï... calvai... host... de morons de taupins... » sonores et bien sentis, idoinement répercutés dans des oreilles imputables peuvent accélérer le cheminement d'un sommaire décisionnel ou la signature d'une autorisation de vacances : c'est un fait avéré. Le sacre, à l'instar du sexe, est un lubrifiant connu, usité et dont la contribution à la productivité municipale n'est plus à démontrer. Là n'est pas notre propos.

Non, notre questionnement est ailleurs, car au-delà de ce vocabulaire largement sacramentel, trop de nos expressions quotidiennes se révèlent tributaires de la liturgie ou des Saintes Écritures pour repousser du revers

de la main une réflexion sur la spiritualité et le sacré dans la vie municipale montréalaise.

### LE SACRÉ DANS LE PROFANE

Quelques exemples devraient suffire à vous convaincre : le boss l'encense chaque jour ; le maire Tremblay a excommunié un diffusionniste ; je vous confirme notre rencontre ; il charia dans son rapport ; toujours des querelles de clocher ; il est en coran réunion ; les élus sont à droite ; lui il se poigne le moine ; la boucane sortait du concile de ville ; Bourque ressuscite dans l'opposition ; mon boss se prend pour le Bon Dieu ; le mien c'est l'incarnation du mal ; les marchands du temple ont envahi l'autel de ville ; prière de faire suivre ; je suis allé à l'office... de consultation publique ; six élus se sont récemment convertis, etc. Autant de convergence ne

peut être l'effet du hasard ou de Pierre-Karl Péladeau.

Il y a fort à parier que ce vieux fond de catéchisme, qui transparaît inopinément dans le moindre formulaire, le plus innocent des messages d'absence prolongée ou le plus léger des courriels inutiles de la journée, vous avait échappé. En ces temps troubles de guerres de religions où *God* blesse *America*, profitons donc du fait que la Ville est complètement dans les limbes pour réfléchir à notre vie intérieure.

### CATÉCHÈSE 101

**Leçon de catéchèse 1 :** Force est d'admettre que si nous avons sécularisé à la vitesse grand « V » la société québécoise depuis la Révolution tranquille, notre vocabulaire usuel témoigne que notre cerveau baigne toujours dans l'eau bénite.

Par contre, les litanies journalières ont changé et désormais s'élèvent vers les

cieux les incantations suivantes : *Boss*, faites que cesse ce purgatoire et que ma *job* ait un sens ! Grand *Boss*, rendez-moi un coin de ciel bleu et rappelez donc à vos côtés mon petit *boss* !

### Leçon de catéchèse 2 :

Nous avons simplement substitué au catholicisme... la religion du travail et, de ce fait, substitué à Dieu le Père... notre *Boss*. En d'autres mots, c'est avec un vocabulaire tout aussi religieux qu'hier que nous vénérons nos patrons d'aujourd'hui. Certes, nous savons qu'une telle affirmation n'est pas facile à avaler dans un opuscule syndical, mais bon ! ceci est une chronique sur l'indicible, les croyances et les mystères de la foi, et aucune de nos affirmations ne réfère à une clause de la convention collective. Nous nous permettons donc un tel péché véniel et en demandons pardon, la pénitence

# les mains pleines de pouces ?

et l'absolution à l'assemblée générale.

Mais surtout, ce substrat judéo-chrétien inconscient, largement sublimé et refoulé aux confins de notre mémoire vive, a comme corollaire la **leçon de catéchèse 3** : Nous étions et sommes toujours farouchement monothéistes. Nos prières quotidiennes à l'heure du souper en font foi : MA job, MON boss, MON service...

Or, l'heure est grave et appelle au recueillement, car une sévère crise de foi, pour ne pas dire un nouveau schisme, nous guette. L'actuel gouvernement, avec les Tables de la loi 33 et la nouvelle Charte de la Ville de Montréal, convie les salariés municipaux à une double allégeance, que dire, au retour du polythéisme. Devant qui, de la ville centrale ou de l'arrondissement, devons-nous rendre grâce et nous prosterner puisque, désormais, du bon vouloir de l'un ou de l'autre dépendra plus d'un aspect de notre condition terrestre de travailleur ?

## L'ŒUVRE DE DIEU, LA PART DU DIABLE

Le maire et les élus règnent sur la Ville. C'était trop simple. Nous aurons désormais DES MAIRES,

28 maires qui discuteront pendant des années du partage des compétences et du sexe des anges. Or, pour l'employé municipal, le maire demeure une image divine, l'autorité suprême de notre cosmos quotidien. Nous avons connu des maires menés par des visions, certains dont le mandat de quatre ans nous a paru

Désormais, nous devons conclure un évangile distinct avec chaque arrondissement portant sur 17 versets : les horaires de travail, la sous-traitance, l'information syndicale, les relations de travail, etc. Sous peu, on vous demandera si vous êtes professionnel disciple de Saint-Léonard ou de Saint-Laurent.



une éternité, nous avons prié pour qu'ils soient réélus ou battus et nous avons même brûlé la chandelle par les deux bouts pour les satisfaire... mais un seul à la fois. Vingt-huit maires, ça va être infernal ! La CUM comptait 28 maires, mais même en Communauté, ils n'ont jamais cessé de prêcher pour leur paroisse.

Notre convention collective demeure la bible de nos relations de travail.

Pire encore, un véritable enfer administratif pointe à l'horizon : la majeure partie du budget relèvera bientôt d'une commission municipale réunissant les représentants des arrondissements fusionnés et défusionnés. My God, encore un nouveau Dieu polymorphe ? Un conseil œcuménique de frères ennemis ?

Et que dire du plan de carrière du professionnel, ce chemin de croix auparavant si linéaire ?

Certains employés trouvent leur raison d'être dans la quête incessante d'un échelon supérieur. L'ascension au sens strict, sorte d'alpinisme vers le sommet de l'organigramme toujours mouvant de la Ville où les serpents deviennent aussi nombreux que les échelles pour atteindre le paradis fiscal. Que devient cette quête si 2, 3 ou 28 chemins s'offrent à nous, chacun ayant ses propres règles de dotation ? Les dieux sont-ils tombés sur la tête ?

Depuis la nuit de temps, l'employé municipal s'interroge sur l'existence de la vie après la Ville. La retraite était-elle le paradis ? L'ébranlement de nos croyances profondes nous amène aujourd'hui à nous demander s'il y a une vie pendant la Ville. Nous craignons moins l'enfer à la fin de nos jours que les démons administratifs au quotidien.

Quelles que soient vos convictions personnelles, nous vous invitons à allumer cierges et lampions, chers disciples, car plus que jamais, dans le tourment de la décentralisation et à la veille de bien des référendums, les desseins de Dieu sont insondables. ●

**LE MARDI 30 MARS À L'AGENDA**

N'oubliez pas la prochaine assemblée générale statutaire qui se tiendra le 30 mars prochain. L'avancement des négociations, la présentation du bilan et des états financiers de 2003 ainsi que du plan d'action et du budget de 2004 et les élections de trois postes du comité exécutif sont à l'ordre du jour. C'est donc un rendez-vous à ne pas manquer.

**L'ACTION SYNDICALE VOUS INTÉRESSE ?**

Les trois postes du comité exécutif qui seront à pourvoir dans l'élection qui se tiendra à la prochaine assemblée générale sont le poste de trésorier, celui de vice-président – Relations de travail et l'un des postes de vice-président – Sections. Un comité organisateur a été formé, sous la responsabilité de Madeleine Grégoire, secrétaire du syndicat.

Conformément aux statuts et règlements, l'élection des représentants de section aura lieu au début de 2005.

**PIERRE CHASTENAY SE DISTINGUE**

Toutes nos félicitations à Pierre Chastenay, lauréat du prix *Great Books for Children 2004*, décerné par *The Canadian Toy Testing Council*, pour son album *Je deviens astronome*. Responsable des activités éducatives du Planétarium, Pierre est un communicateur scientifique passionné. *Je deviens astronome* est le premier d'une série d'ouvrages de vulgarisation scientifique qui s'adressent aux jeunes de 8 à 12 ans. Aux Éditions Michel Quintin.

**BRAVO AUX PROFESSIONNELS DU SERVICE DES FINANCES**

Récemment, le Service des finances a remporté le prix de distinction pour la présentation de documents budgétaires de 2003 et un certificat de reconnaissance d'excellence dans la catégorie *Oustanding Policy Document*. Ce prix international est décerné par la *Government Finance Officers Association of the United States and Canada*. Bravo à tous les professionnels qui ont travaillé à la préparation de ces documents !

**CHANGEMENT DE CAP**

À la suite d'une intervention pilotée par Daniel Lauzon et Donald Rake, le Service des immeubles a commencé à consulter les employés du Service des parcs et des espaces verts sur le concept d'aménagement de leur service dans l'ancien marché Saint-Jacques. Le projet prévoyait des espaces de travail de 8 pi sur 8 pi, ce qui est insuffisant pour les architectes du paysage.

Par ailleurs, le syndicat a demandé à rencontrer le directeur du Service des immeubles pour discuter de ce projet qui pourrait servir de base à la rationalisation des espaces de travail à la Ville. ●



Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal

**Rédactrice en chef**

Carole Paquin

**Collaborateurs**

Jacques Boivin

Louis Alain Ferron

Gisèle Jolin

**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 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