

sommaire

2 • 3

Ce que les membres en pensent

- Arrondissements et services centraux
La part de l'autre

4 • 5

Le SPPMM en action

- Déménagement rue Duke
L'accessibilité des lieux et la réduction des aires de travail suscitent de l'inquiétude

6 • 7 • 8

Dossier

- Les leçons de la jungle
Ce sont les plus sages qui survivent

9

Le SPPMM en action

- La Fondation Joseph-François-Perreault bénéficie de la politique de solidarité du SPPMM

10 • 11

Zumeurs

- Pour un Montréal translucide

12

Nouvelles express

CONSTRUIRE une organisation syndicale FORTE

Gisèle Jolin, présidente

À partir de janvier, le SPPMM représentera 16 unités d'accréditation. Cette nouvelle réalité représente un autre défi pour notre organisation. La reconstitution des municipalités qui ont choisi de *défuser* entraîne nécessairement un réaménagement de la structure du syndicat. Celle-ci vous sera proposée à l'assemblée générale du 6 décembre.

En bref, les 16 unités d'accréditation correspondent à la Ville de Montréal et aux 15 municipalités reconstituées. Environ 75 professionnels travaillent dans sept de ces municipalités. Cela signifie que le syndicat devra négocier huit conventions collectives avec huit employeurs différents.

Par ailleurs, chaque groupe doit être représenté de façon équitable et efficace, en proportion de son importance au sein de notre effectif. Récemment, le syndicat a rencontré les professionnels qui travaillent dans les municipalités reconstituées pour leur expliquer la nouvelle structure syndicale et les sensibiliser à la nécessité d'y participer.

Nous avons constaté qu'il est difficile pour une seule personne de représenter des professionnels répartis dans plusieurs arrondissements. La présence d'un représentant dans le milieu de travail immédiat est essentielle. Les gens doivent savoir à qui s'adresser lorsqu'ils ont un problème, et la personne qui les représente doit être en mesure de répondre à leur demande. Nous suggérons donc que les directeurs syndicaux responsables de plusieurs arrondissements soient épaulés par un représentant local dans chaque arrondissement.

Et, encore faut-il que les postes soient pourvus. Il est de la responsabilité des

professionnels de chacune des unités de se nommer un représentant et de se prendre en main. C'est par l'entremise de leur représentant qu'ils peuvent le mieux faire connaître leurs besoins et contribuer à la résolution des problèmes.

Les professionnels qui ne sont pas représentés au bureau de direction sont privés d'un lien fondamental avec le syndicat, puisque c'est à cette réunion que se discutent les dossiers et se prennent les décisions entre les assemblées générales. De fait, le bureau de direction constitue le premier véhicule de communication interactive entre le syndicat et les professionnels.

Il est vrai que l'engagement syndical demande un effort. De façon générale, les professionnels aiment leur profession, et c'est souvent dans leur travail qu'ils s'investissent d'abord. Les lourdes charges et les heures supplémentaires chroniques que nous connaissons à la Ville n'aident pas non plus. Cependant, travailler à la cause des professionnels est aussi une source de gratification.

Par ailleurs, la solidarité interne est plus importante que jamais. Il faut éviter de fonctionner isolément ou en sous-groupes. S'il est facile de dresser une liste de projets et de demandes, il est plus ardu d'établir un consensus sur les priorités qui rassemblent la majorité des professionnels.

La réalité des membres du SPPMM est parfois différente d'un endroit à l'autre, mais leurs intérêts ne sont pas divergents pour autant. C'est en nous mobilisant autour de projets communs que nous atteindrons nos objectifs et que nous forgerons notre identité collective. Et c'est ainsi que l'on construit une organisation syndicale forte. ●



Au moment de la création de la nouvelle ville, plusieurs professionnels affirmaient que le travail était fort différent pour ceux qui travaillaient en arrondissement plutôt que dans les services centraux.

Est-ce toujours le cas aujourd'hui ? Profil a rencontré quelques membres pour connaître leur perception.

Tandis que les arrondissements ont des visées d'autonomie de plus en plus marquées, les services centraux, pour leur part, semblent à la recherche d'une vocation. Deux réalités parfois difficiles à concilier. Les écarts se creusent-ils de façon irréversible ?

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

GÉNÉRALISTE OU SPÉCIALISTE ?

« J'ai travaillé dans deux arrondissements. Chacun était particulier et avait ses points forts et ses points faibles. J'ai fait le premier en 2002. Comme on intégrait une municipalité de banlieue, cela représentait un défi important. C'était difficile, car notre champ d'intervention était très large. Comme nous n'avions pas le soutien d'autres professionnels, nous étions seuls à assumer les risques liés à notre pratique. Les gestionnaires ne pouvaient pas nous conseiller non plus. Évidemment, ils ne peuvent avoir l'expertise de chaque profession. »

« Les équipes sont trop restreintes en arrondissement pour qu'il y ait tous les spécialistes. On attribue donc le travail à celui qui en a la capacité. Le problème, c'est qu'on risque d'utiliser les professionnels à toutes les sauces. Parfois, nous faisons des mandats relativement éloignés de notre expertise et nous sommes seuls à en subir les conséquences. »

« En arrondissement, nous sommes à la fois généralistes et spécialistes. Nous agissons sur les deux niveaux. Nous n'avons presque plus de relations avec les experts du central, donc nous devenons les seuls spécialistes aptes à répondre aux mandats. »

« Il n'est pas nécessaire que le spécialiste soit assis à côté de nous. Il peut fort bien être au service central dans la mesure où il répond aux demandes des arrondissements. »

« C'est différent d'un domaine à l'autre. »

«Selon moi, il ne faut pas poser la question en opposant généraliste à spécialiste. Dans mon domaine, il faut posséder à fond son métier pour travailler en arrondissement. Il faut être *senior*, c'est-à-dire pouvoir accomplir toutes les tâches de notre profession sans supervision. En arrondissement, nous sommes beaucoup plus autonomes. Nous pouvons amorcer des projets et aller de l'avant. Nous sommes évalués sur les résultats, ce qui est très différent des services centraux.»

«C'est vrai qu'il faut maîtriser l'ensemble des tâches de notre domaine pour être capables de fonctionner en arrondissement. Cependant, les enjeux ne sont pas les mêmes sur le plan opérationnel que sur celui de la planification.»

«Dans le domaine des finances, il y a une énorme différence entre le côté opérationnel et la planification. Les conseillers en gestion et les conseillers en planification financière ne font pas du tout le même travail. Cela n'est pas interchangeable.»

«Il est vrai que sur le plan opérationnel, le spectre est beaucoup plus large. On nous demande d'être performants dans tous les aspects, mais il y a un risque car nous sommes isolés. Nous dépannons parce que l'organisation est encore instable et à court de personnel. Là-dessus, il y a peu d'amélioration par rapport à 2002.»

«Le degré d'autonomie est très différent d'un arrondissement à l'autre et même d'une direction à l'autre.»

«La situation est fort différente entre les arrondissements de l'ex-ville et ceux des municipalités de banlieue. Évidemment, celles-ci avaient déjà une infrastructure, alors que tout était à faire dans les premiers.»

«Apparemment au début, les professionnels allaient jusqu'à passer la *mop* dans les arrondissements de l'ex-ville, mais je ne pense pas que ce soit encore le cas.»

APPAUVRISSMENT OU ENRICHISSEMENT DES COMPÉTENCES ?

«Ce qui m'agace dans le terme spécialiste, c'est la connotation que celui-ci est plus compétent et vaut plus cher que le généraliste. Au contraire, ce dernier est un professionnel accompli qui peut travailler autant sur le plan opérationnel que sur celui de la planification.»

«Lorsqu'on parle de généraliste et de spécialiste, on pense au domaine médical où le spécialiste vaut plus cher, mais dans d'autres professions, c'est différent. Chez les professionnels de la Ville, le généraliste est celui qui peut exécuter toutes les tâches, son expertise est donc multiple.»

«C'est une question de perception. Au départ, le professionnel est un spécialiste. Selon moi, le terme généraliste a une connotation négative. C'est un peu n'importe quoi, c'est une pression vers le bas sur le plan des compétences. Le fait que le travail soit intéressant parce qu'il est très diversifié masque cette réalité,

mais il y a le danger de la perte de compétence. Le col blanc travaille aussi sur le plan opérationnel.»

«Depuis mon arrivée à la Ville, je travaille dans un service central et j'ai plutôt l'impression d'un appauvrissement de mes compétences.»

«Moi, j'améliore mes compétences puisqu'en arrondissement je fais l'ensemble des tâches de ma profession. J'ai développé certains aspects que je n'avais pas exploités au central.»

«Il faut faire une distinction. Le spécialiste est-il celui qui travaille sur une tête d'épingle ou celui qui accomplit l'ensemble des tâches de sa profession ? Par exemple, un urbaniste qui veille à l'application d'un règlement ou celui qui réalise une multitude de tâches rattachées à sa profession d'urbaniste. Lequel enrichit ses compétences ?»

«Le professionnel isolé peut perdre ses compétences. Il est important d'établir un réseau de contacts professionnels.»

«Dans les services centraux, certains passent leur carrière à faire la même chose.»

VISÉES D'AUTONOMIE ET SENTIMENT D'APPARTENANCE

«Les arrondissements ont des visées d'autonomie et se détachent de plus en plus de la ville centrale. Et nous, les professionnels, nous avons beaucoup plus d'autonomie.»

«En vertu de la charte, les services centraux doivent soutenir les arrondissements. Comme en arrondissement nous pouvons avoir une relation directe avec les gestionnaires et les élus, ceux-ci usent de leur influence pour faire avancer les dossiers.»

«Certains peuvent y voir un avantage, mais d'autres perçoivent ça comme de l'ingérence politique.»

«Le réseau de soutien des gestionnaires et des élus, dont tu parles, a également existé dans mon arrondissement parce que le central ne répond pas toujours aux besoins des arrondissements.»

«Peu de professionnels des ex-villes de banlieue souhaitent travailler dans les services centraux, car le sentiment d'appartenance à leur municipalité est très profond. Ce sentiment commence à se développer aussi dans les arrondissements de l'ex-ville.»

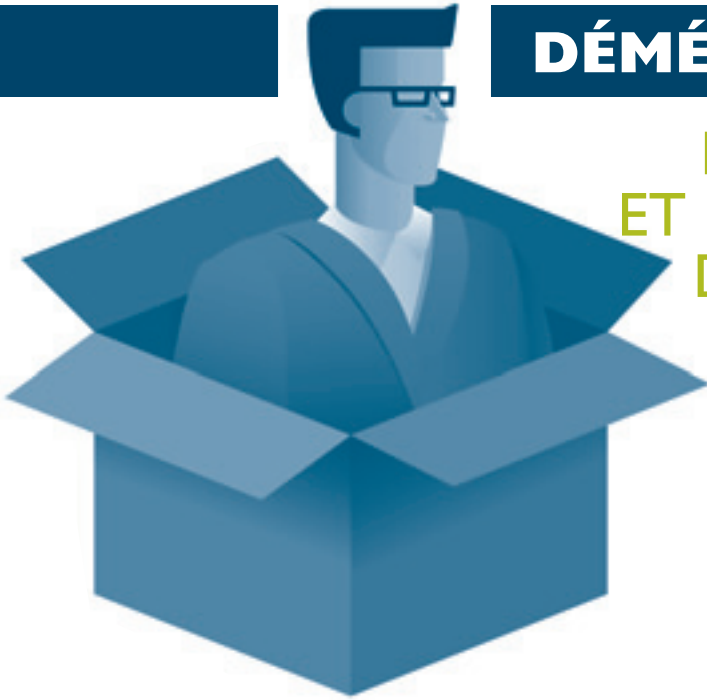
«Dans certains domaines d'activité, les arrondissements échangent entre eux de façon plus ou moins formelle.»

«Les arrondissements sont menés un peu comme de moyennes entreprises alors que les services centraux tiennent davantage de la grande entreprise.»

«Nous avons peu de relations avec le central, et souvent, les réponses que nous obtenons ne sont pas satisfaisantes, car il n'y a pas de paradigme d'approche client avec les arrondissements. Alors, on compte sur nous-mêmes et on établit une relation plus approfondie avec nos collègues et nos gestionnaires. C'est ainsi que le sentiment d'appartenance à notre arrondissement se développe.» ●

DÉMÉNAGEMENT RUE DUKE

L'ACCESSIBILITÉ DES LIEUX ET LA RÉDUCTION DES AIRES DE TRAVAIL SUSCITENT DE L'INQUIÉTUDE



➤ **Si tout se déroule comme il a été prévu, 1 400 employés, dont quelque 350 professionnels, emménageront rue Duke, à compter de mars prochain. Le SPPMM a discuté avec plusieurs membres pour savoir ce qu'ils en pensent. Les réactions vont de l'inquiétude profonde au pur mécontentement.**

Pour diverses raisons, les professionnels s'inquiètent de l'impact du déménagement sur l'efficacité de leur travail ainsi que sur leur santé, leur sécurité et leur qualité de vie. Bien qu'ayant été consultés, les employés ont l'impression que l'administration n'a pas tenu compte de leurs besoins et de leurs suggestions. Pour le moment, l'employeur n'a pas réussi à les rassurer.

Les préoccupations sont d'abord d'ordre professionnel. Bref, les lieux seront-ils aménagés pour que les professionnels puissent faire leur travail efficacement ?

1. La plupart des gens s'inquiètent de l'exiguïté des postes de travail. La surface prévue est de 8 pieds sur 8 pieds, sauf pour ceux qui travaillent avec des plans à qui on accorde 8 pieds sur 11,4 pieds. (Certaines études démontrent que cette surface est suffisante dans la mesure où le mobilier, l'éclairage, le chauffage et la ventilation sont adaptés et les aires communes, suffisantes.)
2. Compte tenu de l'étroitesse des aires de travail individuelles, le rangement et l'archivage seraient centralisés en un seul lieu. On s'interroge sur l'efficacité de ce système (accessibilité des documents, perte de temps et perte de documents). Par contre, on admet que cela peut être positif si la centralisation de la documentation est faite de façon efficace et ordonnée.
3. Toujours en ce qui a trait au rangement, on s'inquiète de l'entreposage des objets volumineux et fragiles qui demandent des soins particuliers.
4. L'augmentation d'environ 50 % de la densité de population suscite de l'inquiétude quant au bruit.

Les professionnels seront-ils capables de se concentrer suffisamment pour bien effectuer leur travail ?

5. Les salles de réunion seront-elles en nombre suffisant ?
6. Le peu de places de stationnement disponibles pourrait aussi constituer un problème pour ceux dont l'automobile est un outil de travail de même que pour ceux qui accueillent régulièrement des visiteurs.
7. Certains s'interrogent sur la pertinence même de déménager étant donné la nature de leur travail.

Les préoccupations d'ordre personnel sont également importantes :

1. L'édifice est à une douzaine de minutes de marche de la station de métro Square-Victoria, ce qui est relativement éloigné surtout en hiver. Pour le moment, la desserte par autobus est insuffisante. La Ville est en discussion avec la STM à ce propos, mais il n'y a pas encore de plan définitif en ce qui a trait à l'accessibilité des lieux. Signalons que les professionnels travaillent souvent en dehors des heures normales d'ouverture.
2. Le peu de places de stationnement disponibles est aussi un problème pour ceux qui se rendent au travail en automobile.
3. L'environnement paraît peu sécuritaire pour ceux qui auront à circuler en dehors des heures normales de travail, en raison de l'isolement de l'édifice. Une étude a été réalisée par Tandem à ce sujet. Les résultats ont été communiqués à la Ville, mais les correctifs ne sont pas encore établis.
4. La concession alimentaire est prévue pour accueillir 180 personnes, alors que 1 400 employés travailleront dans l'édifice.
5. On s'inquiète de la qualité générale de l'environnement en raison de la densité plus élevée que dans les autres locaux de la Ville. Une attention particulière devra être apportée à la propreté des lieux de même qu'aux systèmes de ventilation et de chauffage. Les responsables de la santé et de la sécurité au Service du capital humain sont-ils présents dans le projet ?
6. Deux douches seulement sont prévues pour tout l'édifice, ce qui est dissuasif pour ceux qui veulent faire du sport à l'heure du lunch ou voyager à vélo.

Comme on le voit, les préoccupations portent sur des éléments importants. Certaines d'entre elles, comme l'accessibilité des lieux et la réduction des aires de travail,

sont partagées par la majeure partie des professionnels concernés.

Selon un article paru dans la section Affaires de *La Presse* du 7 novembre, tout déménagement provoque de l'insécurité, et celle-ci est encore plus grande si les employés ne sont pas consultés et bien informés. La consultation n'est pas un exercice vain. Les spécialistes du domaine affirment que, la plupart du temps, les employés soulèvent des problèmes réels et proposent des solutions intéressantes pour rendre leur travail plus efficace. Elle est donc avantageuse pour les deux parties.

Nous sommes à quelques mois du déménagement, il reste donc peu de temps pour finaliser ou bonifier le projet. Mais, peut-être est-il meilleur qu'il n'y paraît ? Dans ce cas, l'employeur doit intensifier les communications avec les employés, afin de calmer les appréhensions et de faire taire les rumeurs. Pour ce faire, le site Intranet qui vient d'être mis en service ne sera peut-être pas suffisant. ●



**Une seule compagnie
vous offre une assurance
de groupe auto
et habitation aussi
personnelle**

Grâce à l'entente conclue entre le **Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal**, et **La Personnelle**, obtenez des tarifs concurrentiels et des privilèges adaptés à vos besoins.

Appelez dès maintenant pour une soumission :
1 888 GROUPES
4 7 6 8 7 3 7

Ou demandez une **soumission auto en ligne** en tout temps à www.lapersonnelle.com/professionnels



LES LEÇONS DE LA JUNGLE

CE SONT LES PLUS SAGES QUI SURVIVENT



Carole Paquin, conseillère en communication

► **« Ce ne sont pas les plus forts ni les plus féroces qui survivent. Ce sont les plus sages ! »** Voilà ce que déclare Lawrence Poole, l'un de nos invités de l'automne aux conférences-midi. Paralysé à la suite d'un accident d'automobile il y a 28 ans, cet homme hors du commun parcourt les jungles de ce monde en fauteuil roulant, y trouvant une source inépuisable d'inspiration et d'enseignement. Multipliant anecdotes et exemples puisés dans la nature, il nous fait partager sa passion pour la vie et la nature. Voilà un homme dont la conception du changement et du leadership est tout à fait singulière.

Lorsqu'il est sorti de l'hôpital après avoir été déclaré cliniquement mort à quatre reprises, Lawrence Poole n'avait d'autre projet que de se retrouver dans la nature. Sachant que sa vie ne serait plus jamais la même, il a plongé en lui-même à la recherche d'une raison de vivre, et il a réalisé que la nature lui avait toujours apporté une joie profonde.

Il a commencé par arpenter les sentiers du Parc d'Oka en fauteuil roulant. Après, ce furent les parcs d'Orford, de la Mauricie et Jacques-Cartier. Puis le territoire de la Baie James et l'Alaska qu'il connaît aujourd'hui comme le fond de sa poche. Ensuite, les jungles d'Amérique latine, particulièrement celles du Costa Rica où il a élu domicile pour donner de la formation en développement personnel.

Parcourir forêts et jungles n'était pas vraiment la carrière que M. Poole envisageait avant son accident. C'est venu lentement, en poussant ses visites toujours un peu plus loin. L'effet thérapeutique de la nature a fonctionné. Aujourd'hui, malgré sa paralysie, il est resplendissant d'énergie et de santé alors que son espérance de vie était quasiment nulle au moment de son accident.

4,5 MILLIARDS D'ANNÉES DE PROCESSUS CRÉATIF

Au cours de ses promenades, M. Poole ne faisait pas que reprendre ses forces. Il a commencé à observer des patterns de gestion dans la nature, lesquels sont exacerbés dans la jungle tropicale en raison du grand nombre d'espèces qui y sont abritées.

Première observation, la jungle tropicale gère un changement continu. Celui-ci est parfois brusque comme chez les humains. Un arbre tombe, créant une clairière, bouleversant la vie de toutes les espèces qui s'y trouvent, introduisant de nouvelles relations entre les espèces végétales et animales.

La magnifique boule sur laquelle nous vivons est le résultat de 4,5 milliards d'années de processus créatif. Apparemment, peu d'espèces ont été suffisamment créatives pour survivre puisque, à quelques décimales près, celles qui étaient là, au début, ont disparu aujourd'hui.

La loi de la jungle est simple : tu passes ou tu casses. Le passé, ce qui était voilà un instant, n'existe plus et seules les espèces capables de s'adapter à la nouvelle réalité sont en mesure de créer un nouveau futur.

Cette loi universelle s'applique à la jungle urbaine comme à celle du monde du travail, à l'individu comme

à l'entreprise. Les difficultés changent, mais la façon de les vaincre est identique. Il s'agit d'augmenter la valeur de son capital structurel, de son capital client et de son capital créatif.

Le capital structurel, constitue l'essence même d'une chose, ce qu'elle fait, ce à quoi elle contribue. Le capital client, c'est ce qu'on donne et ce qu'on prend, c'est l'interdépendance que nous avons les uns avec les autres.

Et le capital créatif, c'est le savoir, l'expérience et la créativité d'un individu ou des ressources humaines d'une entreprise. Le capital créatif est celui qui est le plus important parce qu'il valorise les deux autres. Il est essentiel à la transformation personnelle et collective, il nous rend apte à relever des défis.

Et c'est là que réside le principal message de la jungle : ce ne sont pas les plus forts ni les plus féroces qui survivent, ce sont les plus sages, ceux qui ont la sagesse d'évoluer pour mieux s'adapter au changement.

Face au changement, nous avons deux options : être en réaction ou investir dans notre capital créatif. Ceux qui attendent continuent d'attendre. Ceux qui s'investissent voient les choses avancer. Se prendre en main, est la clé du leadership créatif. Nous pouvons être créatifs dans n'importe quelle circonstance. En fait, le seul handicap est le manque de désir et de volonté.

ÊTRE LE LEADER DE SA PROPRE VIE

Dans la nature, le leadership se présente différemment que chez les humains. Les animaux savent ce que chacun doit faire et ils le font. Les humains, eux, ont besoin d'une hiérarchie.

Pour être le leader de sa propre vie, il faut du savoir-faire, la volonté

d'utiliser ce savoir-faire, et il faut agir. Aujourd'hui, la formation est accessible à tous et le vouloir-faire peut être stimulé pour que le désir d'agir provienne de l'intérieur. Cette motivation profonde est la clé du succès.

Le leader sera le premier à s'adapter au changement. Cependant, les statistiques indiquent que seulement de 3 % à 5 % des gens sont des visionnaires, c'est-à-dire qu'ils voient une promesse, une occasion dans le changement. Face au changement ces personnes se disent « pourquoi pas ? », alors que les autres pensent « pourquoi ? ».

Ensuite, il y a ceux qui sont ouverts au changement et qui s'adaptent rapi-

Face au changement, nous avons deux options : être en réaction ou investir dans notre capital créatif.

dement quand on leur propose un nouveau modèle. Puis ceux qui ne se préoccupent pas de l'avenir parce que le quotidien retient toute leur attention. Ceux-là peuvent difficilement s'actualiser, c'est-à-dire trouver la motivation créative nécessaire pour se dépasser. Et enfin, les irréductibles qui refusent tout changement.

LE CHAOS ET L'ORDRE

Notre vie a parfois l'air d'un chaos, mais les choses sont perçues autrement

en prenant du recul. Ce qui est invisible devient visible. Le chaos, c'est ce qui mérite d'être changé, et parfois, ce ne sont que des choses assez mineures qui doivent l'être.

L'ordre, c'est le résultat escompté. Le leader voit le changement comme une occasion et imagine la situation idéale. L'imagination et la capacité d'analyse seront les qualités essentielles qu'il cultivera.

Pour atteindre son objectif, il traversera cinq étapes importantes :

- > Il sera d'abord chasseur d'information. Le leader pose des questions, cherche de l'information, démystifie l'inconnu. Il sait que pour obtenir

des réponses, il doit pouvoir faire des liens.

- > Il sera ensuite rêveur. Le leader pense à toutes les possibilités sans s'autocensurer, sans faire le tri.
- > Il sera clairvoyant. Il fera l'analyse des idées qu'il a mises sur la table et rejettera les mauvaises. Cette idée est trop coûteuse, celle-ci va à l'encontre de la loi etc..
- > Ensuite, il agira. Il fera l'expérience de l'idée retenue.
- > Si le résultat est positif, le leader sera un communicateur persuasif. Le projet sera proposé aux autres qui l'accepteront plus facilement s'il y a déjà des résultats concrets.

Dans l'entreprise, l'innovation provient des personnes les plus créatives. Cependant, celle-ci a besoin d'un environnement propice pour s'éclorre. Elle provient d'une vraie collaboration. De sorte que les entreprises qui ne perçoivent pas leurs employés comme de véritables collaborateurs n'ont pas beaucoup de réponse lorsque qu'elles sollicitent leur créativité. ●

RÉFÉRENCES UTILES

1. www.consult-iidc.com
2. Lawrence J.E. Poole et Suzy Éthier, Investissez dans votre capital créatif, Isabelle Quentin Éditeur, 2003, 213 pp.

HISTOIRE DE LA CHENILLE CRÉATIVE

Une chenille avait de nombreux prédateurs parce qu'elle était délicieuse. Pour les éloigner, elle fabriqua un poison à l'intérieur d'elle-même, si bien que les prédateurs cessèrent de la manger. Cependant, certains d'entre eux se souvenaient qu'elle était délicieuse. Ils produisirent un antipoison pour recommencer à la manger. La chenille fabriqua un poison plus puissant et, encore une fois, ses prédateurs cessèrent de la manger. Les prédateurs les plus téméraires produisirent un antipoison encore plus puissant et recommencèrent à la manger.

Un changement de stratégie s'imposait. La chenille ne pouvait plus continuer d'augmenter la quantité de poison en elle, au risque de s'empoisonner elle-même. C'est alors, qu'ayant observé que tous ses prédateurs craignaient le serpent, elle amorça un changement de coloration de façon à ce que sa queue ressemble à la tête d'un serpent. À l'approche d'un prédateur, celle-ci se colorait et se soulevait, imitant le serpent qui siffle, pendant que sa tête restait confortablement à l'abri, enfouie sous les herbes.

Ainsi, pour survivre, cette chenille n'avait eu que peu de chose à changer : sa couleur et son comportement.

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

MP Photo

LA FONDATION JOSEPH-FRANÇOIS-PERREAU BÉNÉFICIE DE LA POLITIQUE DE SOLIDARITÉ DU SPPMM



► **En vertu de sa politique de solidarité, le SPPMM consacre 1 % de son budget annuel à des organismes montréalais qu'il choisit de soutenir. Cette année, après résolution de son Bureau de direction et conformément aux critères établis par sa politique de solidarité, c'est à la Fondation Joseph-François-Perreault que le SPPMM attribuera le volet principal de sa contribution, un montant de 7 500 dollars.**

UN COUP DE CŒUR POUR JFP

En avril dernier, l'école Joseph-François-Perreault (JFP), une école secondaire publique du quartier Saint-Michel renommée depuis 25 ans pour son programme musical, lançait un cri d'alarme à la communauté montréalaise. Malgré les efforts consentis à tous les niveaux depuis les dernières années, l'école éprouve de plus en plus de difficulté à soutenir financièrement son programme d'enseignement de musique classique et symphonique.

Contrairement à d'autres écoles à vocation particulière, le programme musical de JFP ne bénéficie pas d'une subvention de fonctionnement du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Ce sont les parents et la Fondation du programme, un OBNL, qui en assurent le financement. Située dans un quartier défavorisé de Montréal, l'école ne peut demander aux parents des élèves de contribuer davantage pour le maintien du programme musical.

En prenant connaissance de la situation, le comité de dons du syndicat a appris que plus de 72 % des élèves proviennent de milieux défavorisés (1 620 élèves, dont 702 inscrits au programme musical); que le revenu annuel moyen des parents était de 24 700 \$ et que leur contribution est passée de 50 \$ à 125 \$ par enfant depuis 2000.

Malgré tout, le taux de diplomation de l'école se maintient à 82 %. Pour le programme musical, le taux d'abandon est quasiment nul, ce qui est exceptionnel lorsqu'on compare ce cas à la moyenne montréalaise et,

plus particulièrement, en comparaison avec les secteurs plus défavorisés de Montréal. Depuis 25 ans, le programme musical de JFP a formé 10 000 élèves.

La réalité sociale du secteur fait qu'à JFP, contrairement à l'école Pierre-Laporte, les instruments de musique sont fournis par l'école (l'inventaire des instruments est évalué à 2 M\$). Cela implique un effort financier important compte tenu du prix des instruments et des coûts d'entretien.

La direction de l'école et la Fondation JFP ont bien tenté, sans succès, d'approcher le ministère de l'Éducation afin d'obtenir le même financement que l'école Pierre-Laporte et s'assurer ainsi de la pérennité du programme musical.

C'est donc en appui à cette demande auprès du gouvernement du Québec que le SPPMM a décidé de soutenir les élèves de l'école Joseph-François-Perreault, en accordant un don de 7 500 dollars à la Fondation. Sur recommandation du comité de dons du SPPMM, ce montant sera affecté à l'achat et à l'entretien d'instruments de musique.

MAGASINS-PARTAGE :

Le comité de dons a également recommandé au comité exécutif d'affecter le montant de 1 875 \$, soit le second volet de la politique de solidarité pour 2005 (commandite d'événement ponctuels), à la campagne de Noël des Magasins-Partage. ●

¹ Richard Arteau est responsable du comité de dons.

POUR UN MONTRÉAL translucide translucide translucide



► **L'heure est grave, chers membres du SPPMM, car si rien n'est fait dès aujourd'hui, nos données indiquent qu'un enfant sur deux qui fréquente les pataugeoires de Montréal aura 52,2 ans en 2055 ! En conséquence, il faut, dès à présent, augmenter de façon draconienne les tarifs à l'Insectarium et imposer des frais d'entrée aux séances du conseil municipal, si l'on veut que Montréal dispose des ressources nécessaires pour offrir des nids aux générations futures de poules sur son territoire.**

Bien non, bon, ne vous en faites pas ! La vague de manifestations de l'Halloween est enfin derrière nous. Non, la translucidité dont il est question ici réfère à l'extraordinaire gain de transparence dont pourra s'enorgueillir la gestion municipale sur l'île de Montréal dans les semaines à venir. Avec l'ajout du Conseil d'agglomération, le processus décisionnel s'engraisse d'une nouvelle instance de sorte qu'on peut pratiquement parler de gras trans... lucide !

Il se révèle cependant nécessaire d'adapter nos outils de gestion à la nouvelle réalité politico-administrative. En fait, la lipidité de la nouvelle gouvernance sur l'île de Montréal exige des soutiens administratifs tout aussi lipides.

La Direction générale travaille déjà secrètement à la GODJI, officiellement la gestion des ordres du jour informatisés. Un tel subterfuge ne saurait nous leurrer, cet acronyme n'est autre que le diminutif de Godjila, monstre administratif aux dents tranchantes qui risque de dévorer

tous vos projets, vos programmes et vos dossiers au cours des prochaines années.

Grâce à la magie des technologies de l'information, nous avons trouvé le document ci-dessous à l'endos d'un bulletin de vote en mandarin, durant un affrontement avec un Commodore 64 emprunté en Floride par PG Élections pour le scrutin du 6 novembre. Cette découverte fortuite nous permet de vous présenter en primeur le nouveau formulaire électronique destiné à soutenir la prise de décision au sein des multiples

SOMMAIRE INDÉCISIONNEL

Formulaire de soutien à la non-prise de décision dans les instances municipales de la Ville, de l'agglomération, des arrondissements, de la CMM et de toutes autres instances que pourrait faire bourgeonner la superstructure politico-administrative pour opacifier le processus indécisionnel

Nom du dossier (facultatif)

Sommet

Contrat de ville

Promesse électorale

Décision antérieure

Si une décision antérieure a déjà été prise, pourquoi ne fait-elle plus l'affaire? Si aucune décision antérieure n'a été rendue, essayez de nous prouver que votre dossier ne sort pas de nulle part.

Date la plus tard à laquelle une décision doit être rendue (vraiment facultatif) ou date jusqu'à laquelle il est possible de maintenir l'indécision.

Si votre projet n'est pas évoqué dans *Montréal en 2025*, indiquez une date ultérieure.

Unité administrative irresponsable

Après avoir vérifié trois fois que votre unité administrative existe encore et trouvé une preuve que vous en faites partie, démontrez en vertu de quelle disposition législative ou d'un quelconque règlement de délégation de pouvoir vous ne pouvez pas reporter ce dossier à plus tard, l'égarer ou le refiler à une autre instance ou, au moins, à quelqu'un d'autre qui part à la retraite prochainement sans être remplacé.

Niveau indécisionnel proposé

Cette décision peut ne pas être prise par :

CMM ou Conseil d'agglomération ou Ville ou Arrondissement ou Paramunicipale ou Autre ordre de gouvernement existant ou projeté ou Tout autre acronyme réunissant des lettres jamais utilisées

Aucune de ces réponses. Toutes ces réponses sont bonnes

Contexte

Logorrhée écrite et irréfragable par laquelle vous devez nous convaincre que, si aucune décision n'est prise, nous risquons de perdre les prochaines élections.

Langue de bois utilisée

Bois mou

Bois franc

Bois traité

Bois aggloméré (réservée au conseil du même nom)

Description

Si vous parvenez à expliquer cette politique, ce programme ou ce projet dans l'espace imparti à cette fin, c'est que ce sommaire manque de complexité et pourrait conduire à une décision immédiate et mal fondée. Pensez-y sérieusement. Voulez-vous compromettre votre carrière, votre famille, vos ayants droit?

Aspect(s) financier(s)

Expliquer en quoi ce projet, cette politique ou ce programme contribuera à alourdir le fardeau fiscal des Montréalais et en quoi il pourra servir d'argument pour revendiquer des budgets supplémentaires aux autres ordres de gouvernement. Si le budget a déjà été octroyé, vous ne nous dérangez quand même pas pour deux ou trois chiffres de codes d'imputation budgétaire?

Ce projet peut-il être financé sur une période supérieure à 99 ans?

Impact médiatique et imputabilité

Nommez les élus qui pourront se pêter les bretelles, si le projet marche, et désignez les fonctionnaires qui pourront servir de boucs émissaires, si ça foire. Vous pouvez ajouter à cette liste le nom de fonctionnaires qui ne sont pas associés à ce projet, mais qu'il serait judicieux de crucifier sur la place publique.

Conformité aux politiques, aux règlements et aux encadrements administratifs

Répondre OUI en disant trois fois *peanut* sans rire.

Validation

Ce sommaire a été rempli par :

- 1) X
- 2) Chose là là!
- 3) Un comité interservices déjà aboli
- 4) Ce sommaire ne sera jamais complété, fiou!
- 5) Un consultant qui veut un autre juteux contrat
- 6) Tous ces gens et bien d'autres qui ont trituré votre texte

Responsable, endosseur, endosseur de l'endosseur, numéro de contrat d'assurance de responsabilité civile, mandat d'inaptitude et empreintes digitales de chaque intervenant.

instances politiques et administratives en 2006 : le sommaire indécisionnel.

Dans la même veine, nous aborderons dans le prochain numéro le «PTI», soit le *Programme triennal d'indécision*, sympathique procédé qui permet de reporter à demain les décisions qu'il aurait fallu prendre hier et ainsi refiler le morceau aux générations futures. ●

OYEZ! OYEZ!

N'oubliez pas l'assemblée générale du 6 décembre qui sera suivie d'un cocktail dînatoire, d'une soirée jazzée et d'autres surprises! L'événement se tient à l'École de technologie supérieure, 1100, rue Notre-Dame Ouest, à 17 h 30. Ceux qui ne sont pas inscrits doivent communiquer avec Hélène Bordeleau, au 845-9646, ou à l'adresse sppmm@sppmm.org dès que possible.

NOS STATUTS ET RÈGLEMENTS SOUMIS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Dès janvier prochain, le SPPMM gèrera 16 unités d'accréditation en raison de la reconstitution des municipalités qui ont choisi de *défusionner*. Cette situation a entraîné une refonte de notre structure organisationnelle et, conséquemment, des statuts et règlements. Ceux-ci seront soumis à l'assemblée générale du 6 décembre. En plus de la plupart des membres du section en arrondissement siégeaient au comité, soit Roland Guérin et Maxime Beaulieu. Un gros merci.

LES BIBLIOTHÉCAIRES AUXILIAIRES EN NÉGO

Les négociations sur les conditions particulières des bibliothécaires auxiliaires, en vertu de la lettre d'entente 2004V-28, vont bon train. Les pourparlers ne portent pas sur la rémunération, mais sur les conditions tels le statut, l'attribution des heures de travail et les mouvements de personnel. Les négos touchent tous les bibliothécaires à temps partiel de l'île de Montréal. Le comité est constitué de membres du comité exécutif ainsi que de Serge Bertrand, Marianne Engrand et Lyne Olivier, tous trois bibliothécaires.

FÉLICITATIONS LUCILLE ET MARC

Nous offrons nos félicitations à Lucille Prud'homme, élue membre non votant, et à Marc Demers, réélu membre votant à la dernière assemblée générale de la caisse de retraite des professionnels de l'ex-Ville

de Montréal. Nos deux autres représentants du comité exécutif du SPPMM sont Philippe Briand et Gisèle Jolin.

LE DOSSIER DE L'ÉQUITÉ SALARIALE PROGRESSE

Le comité de l'équité salariale s'est réuni à plusieurs reprises pour recenser les fonctions à prédominance féminine et déterminer s'il y a un manque d'équité. Le rapport sera déposé en avril 2006, alors qu'il devait l'être au plus tard le 21 novembre de cette année. Un sursis a été accordé en raison des bouleversements occasionnés par les fusions-défusions. Richard Arteau, responsable du comité, s'est entouré de quatre autres membres, soit Chantal Gagnon, Diane Tremblay, Claudie Montpoint et Guy Lacroix.

LE SPPMM DÉPOSE SES COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS À LA RRQ

Cet automne, le SPPMM a déposé un court mémoire à la Régie des rentes du Québec concernant le document de réflexion de la RRQ sur le financement des régimes de retraite à prestations déterminées. L'objectif est d'amener les employeurs à mieux provisionner les caisses de retraite pour les rendre moins vulnérables à une conjoncture défavorable et éviter des pertes de droits pour les participants. Les intéressés peuvent obtenir copie du mémoire en communiquant avec le syndicat.

DES SIGNATURES QUI FONT CHAUD AU CŒUR

Grâce à l'appui des employés de la Ville, la date d'éviction du Centre de la petite enfance *Cœurs de l'île* a été reportée à décembre 2006. De plus, la direction du CPE a été invitée à participer au comité mis en place par la Ville relativement à ce dossier (!). C'est ce dont nous informe la direction du CPE dans la lettre de remerciement qu'elle a fait parvenir au SPPMM. À notre tour, nous remercions les représentants de section qui ont fait circuler la pétition parmi les professionnels. ●



Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal

Rédactrice en chef

Carole Paquin

Collaborateurs

Richard Arteau
Jacques Boivin
Louis Alain Ferron
Gisèle Jolin
Michel St-Pierre

Révision linguistique

Marielle Delorme

Graphisme

GB Design

Imprimé par

MP Reproductions inc.

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

Richard Arteau

Trésorier

Marc Demers

Vice-président-Sections

Louis-Alain Ferron

Vice-président-Sections

Michel St-Pierre

Vice-président-Sections

Philippe Briand

Vice-président Relations de travail

Alain Ruel

Registraire

Alain Ruel