

PROFIL

Juin 2000

Volume 11 - Numéro 2

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

SOMMAIRE

2 - 3

CE QUE LES MEMBRES
EN PENSENT

**Burnout: et si cela vous
arrivait?**

4 - 5 - 6 - 7

DOSSIER

Burnout

**Changeons notre vision
des choses et choisissons
notre vie, car le monde
du travail, lui,
ne changera pas!**

TEST:
**Êtes-vous
au bout du rouleau?**

8 - 9

LE SPPMM EN ACTION
Du sang neuf à l'exécutif

10 - 11

HUMEURS
**Voyage au fond des
maires**

12

NOUVELLES EXPRESS

Réforme municipale Les syndicats sur le qui-vive

par Michel Vézina

PRÉSIDENT

En déposant les projets de loi sur la réforme municipale, la ministre Harel fait un geste concret et attendu depuis longtemps, mais qui laisse plusieurs questions en suspens, tant sur le plan politique que sur celui des relations de travail. Sur ce dernier point en particulier, les projets annoncent des choses qui en cachent d'autres. Quelles sont-elles?

On suppose que, lorsque la Commission métropolitaine de Montréal sera créée, en janvier prochain, les employés de la CUM qui y seront transférés continueront d'être couverts par leur syndicat respectif et que tout nouvel employé embauché ou transféré d'une autre municipalité que Montréal sera couvert par ces syndicats. C'est ainsi que les choses s'étaient passées au moment de la création de la CUM. Mais, comme le projet de loi ne dit pas un mot sur les relations de travail, d'autres hypothèses sont aussi possibles, et des problèmes de juridiction syndicale risquent de surgir.

Le projet de loi sur les fusions municipales recèle tout autant d'incertitudes. Bien qu'il contienne un chapitre pour faciliter le découpage des nouvelles unités d'accréditation, la désignation de la représentation syndicale et la mise en place des nouvelles conventions collectives, une très grande place est accordée à des mécanismes d'arbitrage, ce qui a déjà provoqué une levée de boucliers de la part des centrales syndicales touchées.

De plus, les dispositions destinées à simplifier les regroupements syndicaux et à accélérer le processus d'intégration des employés et des syndicats contiennent des trous qui annoncent des querelles intersyndicales sur

les questions de juridiction. Le projet de loi n'est pas clair notamment quant à savoir s'il a pour but de protéger ou de faire disparaître certaines entités syndicales pour les rallier à d'autres, par exemple aux grandes centrales. C'est une question primordiale en ce qui nous concerne.

Quoi qu'il en soit, malgré ses imperfections, cette réforme constitue sans doute un pas en avant pour enrayer la compétitivité stérile entre les villes. Nous ne croyons pas que le gouvernement du Québec favorisera la concrétisation du projet « une île, une ville », en raison du poids politique qu'aurait Montréal s'il rassemblait le tiers de la population du Québec et de la poudrière linguistique qui y est sous-jacente.

Peu importe les fusions ou les annexions que le gouvernement choisira d'appuyer, il est clair qu'employés et syndicats municipaux se heurteront à de nombreux écueils au cours des prochaines années. Compte tenu de la résistance des municipalités de banlieue, il est à craindre que le gouvernement acquiesce à une vieille demande de l'Union des municipalités du Québec. L'assouplissement des articles 45 et 46 du Code du travail pour permettre la sous-traitance pourrait être la panacée qui calmerait les esprits surchauffés. C'est peut-être là le plus grand danger qui menace notre avenir syndical.

Il faut donc suivre le dossier de près et se préparer à bien des éventualités. Les syndicats de la Ville et de la CUM seront tous en négociations pour le renouvellement de leurs conventions collectives cette année, et cela pourrait constituer un autre enjeu de la réforme. ■

Ce que
les membres
en pensent...

Burnout: et si cela vous arrivait?

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

Pourquoi participez-vous à ce débat?

«C'est le sujet de l'heure. Nous avons davantage à nous informer, car nous pouvons tous être touchés. Nos enfants peuvent aussi être stressés.»

«C'est un sujet d'actualité, et j'ai déjà eu le sentiment d'être au pied du mur à la Ville.»

«J'ai fait une dépression et je n'ai pas encore réintégré mon poste à plein temps. Il y a beaucoup de préjugés et d'incompréhension de cette maladie. Certains collègues ont passé des remarques désobligeantes du genre qu'eux aussi prendraient bien un petit congé.»

«Je reviens d'un congé sans solde pendant lequel j'ai travaillé à titre de consultant dans une entreprise privée. À mon retour à la Ville, j'ai été frappé de voir comment l'organisation est malade. Ce n'est pas le nombre d'heures de travail qui pose problème. Dans la firme où j'ai travaillé, le nombre d'heures était plus élevé, mais le contrôle était beaucoup moins serré, un climat de confiance régnait et nous disposions davantage de ressources. La Ville est désorganisée. Par exemple, il faut d'énormes justifications simplement pour obtenir un logiciel alors que c'est un outil de base qui nous permet de travailler.»

C'est un peu comme dans les animaux malades de la peste : ils n'en mouraient pas tous, mais tous étaient frappés. Depuis quelques années, l'épuisement professionnel ou la dépression touche tellement de gens qu'apparemment personne n'est à l'abri. Qu'est-ce qui explique cette situation? Le burnout est-il toujours lié au travail? Qui ne s'est pas senti, un jour, au bord du gouffre? Profil a invité les membres à répondre à ces questions. Une quinzaine de personnes ont participé à la discussion, des femmes et des hommes qui ont souffert de dépression et d'autres qui ont observé des collègues ou des amis qui en ont souffert. La discussion s'est concentrée sur les particularités de notre environnement de travail et sur les réactions de l'entourage. Des témoignages émouvants, parfois choquants, car l'empathie n'est pas toujours au rendez-vous, même de la part des collègues.

«J'ai vu plusieurs personnes faire des dépressions et j'ai moi-même été sur le bord d'en faire une, emportée par le tourbillon au travail et à la maison. Je verrouillais ma porte pour empêcher que les dossiers échouent sur mon bureau. Les choses se sont replacées parce que j'ai eu la chance qu'on ajoute de nouvelles ressources.»

«Il faut démythifier la dépression que l'on appelle pudiquement *burnout*. J'ai connu une période difficile parce que mon environnement de travail était devenu intenable. Les gens sont tombés sur le dos parce que je n'avais pas l'air de quelqu'un susceptible de faire une

souvent prisonniers de notre image.»

«J'ai déjà fait un *burnout* et je ne suis pas convaincu que la source du problème est le milieu de travail. J'ai compris que je ne m'adaptais pas au changement. Lorsqu'on s'adapte, ça va beaucoup mieux. Il faut apprendre à gérer le manque de partage au travail.»

«Il n'y a pas de ressources pour nous aider. J'ai eu un problème avec un collègue et lorsque j'ai demandé une rencontre, ça a pris deux mois avant qu'on puisse en discuter. Par la suite, rien n'a été réglé. On a dit qu'il s'agissait d'un conflit de personnalités.»

«Je travaille à la Ville

depuis 18 ans et, si j'avais conservé les mêmes valeurs, les mêmes ambitions et les mêmes perspectives qu'à mon arrivée, je ne serais pas en *burnout*, je serais mort. Il arrive que je n'aie pas beaucoup de travail, mais je n'ai pas l'impression d'être inutile. Nous en savons souvent plus que notre patron et nous vivons une période de transition dans laquelle nous avons un rôle à jouer. Parfois je n'ai pas envie de travailler et parfois ça ne va pas bien dans ma vie privée, mais je ne vois pas nécessairement la Ville comme responsable de ma démotivation. Je dois suivre mon chemin et tenter de mettre des choses et des gens positifs sur ma route. Nous

devons essayer de rendre notre travail formateur, enrichissant et moins stressant. Le syndicat doit jouer un rôle pour calmer les esprits quand il y a des conflits interpersonnels.»

«J'ai fait une dépression majeure principalement liée au travail, mais heureusement, il est possible de changer des choses. Aujourd'hui, ma vie est ailleurs. On ne peut pas dire qu'une dépression émane du milieu de travail, mais à la Ville, on a l'impression d'être dans un roman de Kafka. L'organisation est menée de façon incohérente. Si tu veux apporter des choses positives, il n'y a pas d'écoute, car les décisions sont prises selon une logique de pouvoir et non selon une logique professionnelle. Ce sont souvent les gens les plus performants qui font des dépressions. La Ville devrait s'en préoccuper, d'autant plus que dans certaines unités administratives on remarque une proportion anormale de dépressions. Pourquoi?»

«Pour éviter une dépression, il faut se donner une nouvelle règle de vie. Penser à soi plutôt qu'à sa carrière, se poser la question : «Que puis-je faire pour me faire plaisir?» Il faut se donner un rythme de vie sain : se coucher tôt, se lever tôt, faire de l'exercice et s'abstenir de partir en croisade pour régler des problèmes qui n'intéressent personne. Un conseil à ceux qui sont en *burnout*, ne consultez pas un généraliste mais un psychiatre. Son diagnostic ne pourra être contesté par les assurances.»

«J'ai eu des problèmes

avec les assurances. Ils ont refusé l'avis de mon médecin et ont imposé leur expert, dont le rapport a été effrontément faux. Il y avait une vingtaine d'erreurs factuelles sur ma version des choses, et on ne parle pas de l'analyse.»



Une maladie honteuse ?

«Ce n'est peut-être pas perçu comme une maladie honteuse, mais les gestionnaires ne savent que faire avec les gens qui ont fait une dépression, à leur retour.»

«J'appréhendais qu'on me voie avec une camisole de force, mais lorsque je suis rentré au travail je me suis dit : je suis sain d'esprit, mais je travaille dans un asile.»

«Il y a de l'incompréhension parce qu'on ne se rend pas compte qu'un collègue est en détresse. La personne semble en forme, et tout à coup elle se met à pleurer.»

«On m'a dit : "Penses-y bien avant de prendre un congé pour dépression parce qu'ensuite tu seras classé psychologiquement instable". Il est aussi plus difficile d'avoir une promotion par la suite.»

«C'est difficile de savoir comment agir. On se dit vais-je le mettre dans la ouate ou vais-je faire comme si de rien n'était?»

«Il faut faire preuve d'ouverture et traiter les gens normalement. Rien n'est changé de façon négative.»

«Les gens ont des préjugés dès que tu t'absentes, peu importe la raison. J'ai pris un congé d'adoption, et certaines personnes ont dit, il ne veut pas travailler.»

«Ça dépend avec qui on travaille. Il n'y a pas beaucoup d'entraide. Certains profitent de la situation pour accroître leur pouvoir.»

«Il y a aussi les préjugés que la personne en dépression a elle-même. Le principal problème est souvent d'admettre qu'il y a un problème et de demander de l'aide. Les gens se disent qu'ils doivent continuer à tout prix, vont à contre-courant et s'épuisent.»

«Mon retour au travail a été prématuré, mais j'ai eu la chance d'avoir un patron très compréhensif. Ce sont plutôt mes collègues qui se sont montrés intolérants. J'ai aussi eu des difficultés avec les assurances qui ne voulaient plus payer parce que je suis rentrée au travail de façon progressive. Pour eux, je n'étais plus malade. C'est le Service du personnel qui a réglé le problème.»

«À la Ville, il n'y a qu'une seule personne qui s'occupe du programme d'aide aux employés. Ce n'est pas suffisant. Certaines entreprises offrent une aide pour divers problèmes tels que le divorce, les difficultés avec les enfants, l'alcoolisme ou la dépression.»

«Je suis responsable des relations de travail au syndicat, et on fait souvent appel à moi pour des cas de *burnout*. Il y a beaucoup de tracasseries tant sur le plan administratif que personnel. La personne qui fait un *burnout* est souvent mal perçue. Mais au registraire, on observe de plus en plus de départs en maladie, et on apprend que ce sont des cas de dépression ou de *burnout*. Les congés sont de plus en plus longs. Il n'est pas rare que les absences durent trois ou quatre ans.»

«Le syndicat peut vous venir en aide pour les problèmes qui vont au-delà de la stricte gestion de la convention collective, notamment les conflits entre professionnels ou le harcèlement psychologique. Il ne faut pas hésiter à appeler.» ■

Un peu de lecture ?

BURNS, David D. *Être bien dans sa peau*, Éditions Héritage, 1980.
National Institute of Mental Health, www.nmh.nih.gov
National Institute of Health, www.nih.gov
National Mental Health Association www.nmha.org

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

Burnout

Changeons notre vision des choses et choisissons notre vie, car le monde du travail, lui, ne changera pas!

par Carole Paquin

CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

Rythme accéléré, budgets serrés, exigences croissantes et incessantes restructurations, le monde du travail change si vite qu'il est difficile de s'y adapter, avec pour résultat, qu'un nombre de plus en plus élevé de travailleurs sont épuisés.

Mais, il est possible de rester équilibré malgré les pressions que l'on subit. Certaines personnes travaillent énormément tout en ayant le sentiment de profiter pleinement de la vie. Ces personnes décrochent totalement du travail dès qu'elles font autre chose. Elles sont à l'écoute des signaux d'alarme lorsqu'ils se présentent. C'est ce que le psychologue Jacques Lafleur, nous a expliqué de façon fort convaincante à la dernière conférence-midi. Son message : gens stressés, changez votre vision des choses et choisissez votre vie, car le monde du travail, lui, ne changera pas!

Le travail est aujourd'hui beaucoup plus exigeant tout en étant moins gratifiant et moins sécurisant. Nos tâches augmentent et se complexifient, mais notre désir de tout faire et de bien faire reste le même. Nous vivons dans la crainte de perdre notre emploi, mais nous voulons que notre niveau de vie reste le même.

L'augmentation du stress provient, en grande partie, de l'incapacité à s'adapter à ces changements. Certaines personnes croient qu'en augmentant leur prestation de travail, ils obtiendront de la reconnaissance et conserveront leur emploi, mais cela ne change rien. Leur poste risque tout autant d'être aboli à la prochaine restructuration. D'autres pensent qu'en travaillant très fort, ils arriveront à faire tout ce qui leur est demandé, mais la tâche continuera

d'augmenter d'autant plus qu'ils parviendront à la remplir.

Il faut donc travailler sans se détruire, en prenant le temps de se reposer et de se ressourcer. Nous devons transformer notre façon de vivre et de travailler et non nous acharner à transformer le système. Les changements personnels sont cependant difficiles à réaliser. Notre sens du devoir et de la solidarité ou notre peur de perdre notre emploi expliquent souvent notre incapacité à dire non. Ces choses sont très ancrées, mais doivent être modifiées.

Faire preuve de souplesse et s'adapter

Les candidats au burnout sont obsédés par le travail et n'arrivent pas à prendre le dessus malgré des efforts qui s'étalent sur plusieurs longs mois. L'épuisement est toujours causé par une combinaison de

facteurs : lourdeur de la tâche et sa complexité, échéances serrées, frustration, incertitude, ressentiment, anxiété, isolement, injustice ou changement d'affectation.

L'épuisement survient lorsqu'on arrive à un point de non-retour et qu'on est incapable de récupérer. On finit par ressentir une immense fatigue et de plus en plus de malaises physiques et psychologiques. Il s'agit avant tout d'un problème de tension intérieure. Nos besoins personnels fondamentaux et notre attitude sont davantage responsables que nos conditions de travail.

Si on veut éviter le burnout, on doit diminuer son niveau de stress dès que les symptômes précurseurs se font sentir. Or, les candidats au burnout s'acharnent dans des solutions inefficaces. Ils tentent de venir à bout d'une tâche trop grande dont ils ont accepté de prendre la responsa-



Les attitudes néfastes qui conduisent au *burnout* sont à peu près toujours les mêmes.

1. Croire que l'employeur doit résoudre le problème puisqu'il en est responsable.

S'il est vrai qu'une partie du problème provient de l'employeur, il est probablement vrai que celui-ci ne changera pas. Penser que celui qui a tort doit changer ne donne pas de résultat. Celui qui souffre d'une situation peut initier des changements qui lui seront bénéfiques.

2. Travailler plus parce qu'on croit que le surcroît de travail est temporaire.

L'organisation sociale du travail a changé, et c'est ce changement qui constitue la nouvelle norme. Le changement étant là pour rester, c'est à la personne de changer sa perspective. On change pour conserver son équilibre. Cela signifie travailler moins, travailler autrement ou avec un nouvel esprit et même travailler à autre chose ou ailleurs.

3. Croire qu'on n'a pas le choix de travailler autant.

Après un congé de maladie de sept ou huit mois, la plupart des gens reprennent le travail dans des dispositions différentes. S'il est possible de changer après un *burnout*, il est tout aussi possible de changer avant. Il est important de déterminer ce qu'on veut vraiment dans la vie. Si on ressent les symptômes précurseurs du *burnout*, il faut changer certaines choses et peut-être même beaucoup de choses. C'est un choix.

bilité. Ils essaient de convaincre leur patron de diminuer ses exigences ou de mettre davantage de ressources à leur disposition, alors que l'expérience leur a démontré que c'était inutile de demander de l'aide.

Les candidats au *burnout* persistent souvent dans leur façon de faire parce qu'ils sont esclaves de leurs idées ou de leurs peurs et ne placent pas leur bien-être en tête de liste de leurs priorités. Ils voient la solution dans un changement qui leur est extérieur et non dans leur propre changement. Enfin, ils se montrent plutôt rigides relativement à ce qui doit être fait et comment ce doit l'être.

Or dans un monde en mutation, il faut avoir une très grande capacité d'adaptation. Cette adaptation ne doit pas être faite de résignation, mais de créativité. Plutôt que de résister avec entêtement, il faut s'assouplir. On invente de nouvelles stratégies dans son poste actuel ou on le quitte et on se crée une nouvelle vie. L'objectif est de réduire la tension intérieure que l'on ressent. Ensuite, ou parallèlement, on agira aussi sur les difficultés extérieures de façon plus stratégique.

La vie a changé, il est salutaire de l'accepter et il est possible de contribuer positivement à ce changement, non en appuyant les nouvelles normes et le recul des valeurs, mais en cherchant à rester sain et intègre dans un monde qui nous incite à délaisser les choses fondamentales de la vie. Tout déséquilibre le moins important signale un besoin de changement. L'épidémie de *burnout* que nous vivons constitue un appel à un changement profond tant sur le plan personnel que social. Sur le plan personnel, il s'agit de conserver ou de retrouver un certain équilibre, ce qui n'exclut pas d'être responsable et d'établir des relations saines avec les autres, bien au contraire! ■

Autres comportements nuisibles

1. S'identifier à l'entreprise qui nous emploie.

Ce n'est pas notre entreprise, et c'est encore moins « nous ».

2. Travailler plus fort que les autres.

Je fais ma part, mais j'en laisse aussi aux autres.

3. Se montrer trop serviable.

Je me montre responsable, mais sans plus pour le moment.

4. Vouloir tout faire à la perfection.

J'adapte la qualité de mon travail à la quantité que je produis.

5. Ne jamais refuser de travail.

Plusieurs petites demandes finissent par faire une énorme demande. Je dis non. Je redeviendrai généreux plus tard.

6. Livrer un combat acharné contre l'incohérence ou l'injustice.

Je tente plutôt de lâcher prise ou d'apprendre de la situation.

7. Reporter ses vacances pour terminer un travail urgent.

Je les prends aux dates prévues ou même plus rapidement.

8. Aller travailler même si on est malade.

Je respecte les signaux d'alarme que me donne mon corps.

9. Tenir à ce que sa valeur soit reconnue.

Je travaille plutôt pour ma satisfaction personnelle.

TEST

Êtes-vous au b



On reconnaît l'ampleur du stress que l'on vit aux symptômes que l'on

ressent et non aux

choses extérieures auxquelles on se

heurte. Les gens qui

ont un bon équilibre

psychologique en ont rarement plus d'une quinzaine. Si vous en avez beaucoup plus, il faut y voir.

Jacques Lafleur vous propose un petit test qui vous indiquera si vous êtes à risque de *burnout*.

Dans la liste qui suit, cochez les symptômes que vous ressentez régulièrement depuis quelques mois.

1 Symptômes physiques

Symptômes de tension musculaire :

- Tension dans le visage
(mâchoire front)
- raideurs dans la nuque ou le cou
- poings serrés
- pression sur les épaules
- point entre les omoplates
- maux de tête
- maux de dos
- tremblements
- besoin de bouger constamment
- difficulté à se détendre
- tendance à sursauter.

Autres symptômes physiques :

- Fatigue
- yeux cernés
- bouffées de chaleur (ou frissons)
- palpitations cardiaques
- mains ou pieds froids ou moites
- transpiration abondante
- étourdissements
- souffle court
- problèmes digestifs
- boule dans l'estomac ou
- dans la gorge
- insomnie
- changements dans l'appétit
- brûlures d'estomac
- diarrhée
- constipation
- nausées
- hypertension artérielle
- autres problèmes physiques :

Out du rouleau ?

2 Symptômes psychologiques

Symptômes émotionnels :

- Inquiétude
- panique
- impatience
- sentiment d'avoir les nerfs à fleur de peau
- frustration
- changements d'humeur
- colères démesurées
- mauvaise humeur
- tristesse
- sentiments dépressifs.

Symptômes perceptuels :

- Perte du sens de l'humour
- perte du plaisir
- perte de confiance en soi
- dépréciation de soi
- sentiment d'être continuellement pressé ou débordé
- préoccupations
- tendance à dramatiser
- attitude négative
- tout voir comme une montagne
- être sur la défensive.

Symptômes motivationnels :

- Tout faire par obligation
- perte d'intérêt
- perte du goût de faire les choses
- perte d'enthousiasme
- perte du désir d'apprendre ou de s'investir
- découragement
- difficulté de se mettre à la tâche
- procrastination
- « ne pas savoir ce qu'on veut »
- se contenter de faire ce qui est exigé.

Symptômes comportementaux :

- Comportements brusques
- gestes malhabiles
- course continuelle
- tics nerveux
- saut de repas
- préoccupation constante de l'heure
- de plus en plus d'énergie pour de moins en moins de résultats
- fuite : (alcool drogue médicaments).

Symptômes intellectuels :

- Difficultés de concentration
- problèmes de mémoire
- perte de temps dans des divertissements faciles
- tourbillon d'idées

- idées confuses ou fixes
- rumination des mêmes idées
- faible production intellectuelle
- voir tout comme étant compliqué
- se sentir la tête vide.

Symptômes relationnels :

- Peur de rencontrer de nouvelles personnes
- intolérance
- ressentiment
- agressivité
- difficulté à être aimable ou à écouter
- fuite de l'intimité
- changement dans la sexualité
- isolement
- être « dans la lune ».

Symptômes existentiels :

- Sentiment d'inutilité
- impression de bris intérieur
- vide intérieur
- sentiment d'être au bout du rouleau
- impression de ne plus se reconnaître
- sentiment que la vie n'a pas de sens
- désespoir
- absence de valeurs auxquelles se raccrocher
- changement dans la vie spirituelle
- idées suicidaires. ■

CENTRE DENTAIRE GINETTE MARTIN



GRAND OUVERT...SELON VOTRE HORAIRE

Dr GINETTE MARTIN, B.A., B.Sc., D.M.D.
Chirurgienne Dentiste

1037, St-Denis, Bureau 203, Montréal H2X 3H9



CHAMP-DE-MARS / BERRI-UQAM

Tél.: 284-1975
Fax: 284-1818

Entente financière possible

*Pub
MP Photo*

Du sang neuf à l'exécutif !

par Carole Paquin

CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

Deux nouveaux responsables ont été élus à la dernière assemblée générale statutaire du syndicat. Lucille Prud'homme remplace Robert Melanson au poste de trésorière, et Philippe Briand est de retour après deux ans d'absence. Il occupe le poste de vice-président Administration et Formation, nouvellement créé au moment de la refonte des statuts et règlements. Tous deux sont enthousiastes et pleins d'idées. *Profil* les a rencontrés pour qu'ils nous fassent part de leurs projets.

Entrevue de Lucille Prud'homme

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

Lucille Prud'homme : Ce n'est pas ma première incursion dans la vie syndicale. Quand j'étais au Service de l'approvisionnement et des immeubles, j'étais représentante de section. Occuper un poste à l'exécutif est plus exigeant. C'est un niveau opérationnel qui demande plus de disponibilité, mais c'est très stimulant et c'est un choix planifié. Je souhaitais avoir un engagement social et aujourd'hui, mes trois enfants sont plus grands. Par ailleurs, les professionnels de la Ville constituent un groupe auquel je m'identifie, et je pense pouvoir aider les membres du syndicat en occupant ce poste à l'exécutif.

P.: Comment vois-tu ton apport à la trésorerie ?

L.P.: La fonction comporte plusieurs responsabilités, dont la gestion comptable, suivant les orientations adoptées par l'assemblée générale, le contrôle budgétaire, la préparation du budget et des rapports et la vérification des livres par un tiers. Je suis entrée à la Ville à



titre de conseillère en développement de systèmes, en 1983, et je suis conseillère en gestion et en ressources financières depuis 1988, mais j'ai d'abord acquis mon expérience en gestion dans le secteur privé. J'ai un titre comptable et une formation en gestion et finances qui me permettront de contribuer de façon dynamique aux décisions importantes du syndicat, tant sur le plan de la gestion budgétaire que celui des autres facettes de la vie syndicale.

P. : Quelles sont les premières choses auxquelles tu comptes travailler et quelle est ta vision de la gestion financière du syndicat ?

L.P.: L'importance du budget du syn-

dicat et des nombreuses activités exigent l'implantation d'un système comptable complet et performant. À la suite d'un appel aux membres pour obtenir de l'aide à ce propos, j'ai reçu deux réponses. J'en suis très contente, car je cherchais une expertise très pointue et croyais devoir faire appel à l'externe. Mon prédécesseur était très engagé, et je veux poursuivre dans le même sens. En plus de compiler l'information financière sur les projets et activités, je voudrais éventuellement implanter une gestion par objectifs et aller vers une trésorerie qui englobe davantage que l'expertise financière.

P.: Quels seront les principaux défis et difficultés du syndicat au cours des prochains mois ?

L.P.: La prochaine année sera cruciale, car il faut assurer une continuité harmonieuse du syndicat. Robert Melanson vient d'entendre l'appel de la retraite et entraînera bientôt à sa suite deux autres personnes clés de l'exécutif. Il sera difficile de remplacer des gens aussi dévoués et expérimentés que Michel Vézina et Lise Langlais.

D'autres dossiers sont tout aussi importants. En plus des négociations des conventions collectives dans un contexte de fusion des municipalités, il y a les changements au règlement de la caisse de retraite et le projet de révision du Code du travail qui peuvent avoir un impact important sur le syndicat et ses membres. La protection de l'éthique et la valorisation du travail des professionnels demeurent deux enjeux majeurs. C'est l'un des rôles du professionnel de protéger les contribuables, et c'est pourquoi il faut veiller à ce que notre opinion demeure complète et impartiale. Le syndicat est à un tournant de son histoire. Les membres doivent en être conscients, y participer et penser, notamment, à la relève.



P.: Parle-nous brièvement de ton expérience au sein du SPPMM.

Philippe Briand : Il y a 13 ans, je me suis engagé dans le syndicat que je venais de rejoindre à titre d'ancien cadre *requêté*. Il y avait seulement 75 membres au sein de notre organisation syndicale à cette époque. J'étais le seul nouveau venu, et l'esprit de camaraderie qui régnait m'a plu immédiatement.

J'ai appris le métier pendant toutes ces années avec, en toile de fond, la croissance exponentielle du nombre de membres. Ça s'apprend le syndicalisme: l'élaboration des relations et les négociations avec les employeurs, les pourparlers intersyndicaux et le vocabulaire juridique dans la conception de griefs sont des choses complexes.

Qui dit syndicalisme dit mouvement, changement, rapport de force et solidarité. La solidarité, concept clé du syndicalisme, c'est du vivant! Ça brasse l'humain, mais ça mène loin. Dans un syndicat de professionnels comme le nôtre, la solidarité ne s'exprime pas nécessairement avec des pancartes dans la rue. Elle s'exprime plutôt par une participation intellectuelle, et de ce côté, notre syndicat n'est pas en reste. Les débats sont animés et fructueux.

Rien n'est définitif dans le monde syndical, si ce n'est la défense des intérêts des membres. Le poste de vice-président des relations de travail, que j'ai occupé pendant plusieurs années, m'a permis de développer cette relation d'aide essentielle où l'esprit du texte doit dominer sur le littéraire, afin de favoriser l'émergence du compromis, sans lésiner sur les griefs. L'action syndicale développe des qua-

lités telles que la patience, la persévérance et une bonne écoute. Par ailleurs, les négociations des conventions collectives, en collaboration avec Michel Vézina et plusieurs autres, ont été la meilleure école syndicale qui soit. J'ai également appris le code Morin en présidant la plupart des réunions du bureau de direction et les assemblées générales.

P.: Vois-tu le travail syndical de façon différente après deux ans d'absence ?

P.B. : Cette période m'a permis d'assumer ma défaite électorale et de prendre du recul. Après 11 ans de participation active au syndicat, une certaine routine peut s'installer. Cette pose ne m'inquiétait pas, car la relève était assurée par Alain Ruel. J'ai profité de cette période pour acquérir de nouveaux réflexes. Cette page de mon histoire, je l'ai laissée libre, sans forcer ni retenir les émotions qui émergeaient à ma conscience. J'ai utilisé ces sentiments pour en exploiter la richesse démocratique qui est avant tout une question d'attitude et d'ouverture aux autres et à soi-même.

P.: En quoi consistent tes fonctions de vice-président Administration et Formation ?

P.B. : Le champ des responsabilités est vaste. Le premier dossier auquel je tra-

vaille, c'est la formation. Nous voulons relancer et dynamiser le comité mixte de développement professionnel et de productivité qui a perdu son représentant patronal. Ce comité est inscrit dans notre convention collective, mais comme je le disais tout à l'heure, rien n'est définitif dans le monde syndical. Il y a beaucoup de discussions, et on doit se rajuster continuellement. La priorité sera donnée au télétravail parce que c'est un projet qui fait consensus.

En plus de la formation, il y a aussi l'épanouissement du champ d'application et des accréditations du syndicat que nous devons défendre, notamment dans le contexte flou du projet «une île, une ville» et de la réforme Harel. J'ai aussi la responsabilité de notre programme d'assurances et de la caisse de retraite. Enfin, je remplace le président en son absence.

P.: De façon plus générale, quels sont les principaux dossiers du syndicat pour les prochains mois ?

P.B. : Nous devons préparer les négociations de nos deux conventions collectives, dans le contexte d'une réforme majeure de la région métropolitaine. Nous ne savons pas encore exactement quelle en sera l'incidence pour les relations de travail, mais nous serons du débat et nous vivrons avec les résultats en défendant les intérêts de nos membres. ■

UN GROS MERCI À ROBERT MELANSON

Notre trésorier, le « trésor » comme l'appelaient affectueusement ses collègues, prend sa retraite après 30 ans de service à la Ville et neuf ans à l'exécutif du syndicat. Pendant toutes ces années, Robert a été un confrère agréable, un gars d'équipe qui a été d'un apport considérable à la pensée et à l'action syndicale. Sous sa gouverne, la gestion financière du syndicat a toujours été transparente et rigoureuse, ce qui a pour résultat qu'aujourd'hui le syndicat est apte à relever les défis qui se présenteront. Un gros merci et tous nos vœux de bonheur dans ce nouveau départ.

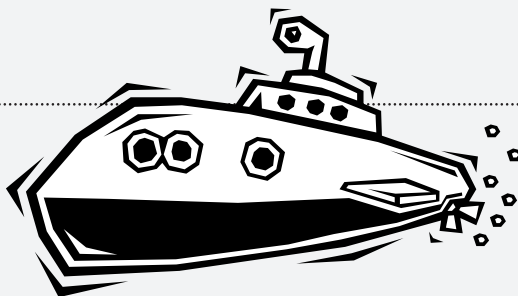
Voyage au fond des maires

par Jacques Boivin et Louis-Alain Ferron

CONSEILLER EN DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE ET VICE-PRÉSIDENT CUM

Sillonnant les eaux glauques et agitées du fleuve à la hauteur de Montréal, le tout nouveau sous-marin « La Réforme » sort inopinément son périscope :

- « Amiral Nelson, ça va gicler! La COMET de M^{me} Harel risque de percuter d'un moment à l'autre les villes satellites! »
- « Chassez aux ballasts, Kovalski! À peine mise à flot et alors qu'elle a pour mission de s'emparer des bijoux de la couronne, je crains que « La Réforme » ne soit envoyée par le fond pour s'engluer définitivement dans le limon fangeux où tant d'autres avant nous se sont échoués! »
- « Amiral! Voilà que le perfide capitaine Deschênes, aux commandes du destroyer « Fraises de Rosemère », s'approche sur le flanc nord! Ce malandrin pointe sur nous un missile UMBM avec la ferme intention de torpiller « La Réforme »! Foutu borbier métropolitain! »



AH! Scénario de malheur! Pas besoin pourtant d'être le beau-frère par alliance de la cousine germaine de JoJo Savard pour supporter que l'avenir de la réforme Harel et du projet « une île, une ville » se révèle pour le moins incertain... nébuleux... chancelant... aléatoire... flageolant, bref, imprévisible... à moins que quelques dispositions préventives ne soient prises dès maintenant!

Fonctionnaires que nous sommes, nous ne vous étonnerons pas en clamant haut et fort que le lubrifiant

manquant est tout simplement l'ajout de quelques comités dans le processus. La réunion n'est-elle pas, chers amis, le principe actif de la fusion? Voici donc quelques lieux de débats dont les échos sonores garantiront que cette réforme sera LA réforme et que cette île sera UNE ville.

D'entrée de jeu, il importe de mettre sur pied dans les meilleurs délais un comité de toponymie ou, en lan-

gage référendaire bien à la mode, un comité du nom. Tout un chacun semble prendre pour acquis que la résultante du projet « une île, une ville » se nommera Montréal. Pourtant, le sentiment d'appartenance à son lopin de pavé uni et à son abri Tempo constitue un pan de l'âme du contribuable qui aime à se faire titiller. Pourquoi ne pas séduire les insulaires en recyclant quelques lambeaux épars de la nomenclature des villes que l'on s'apprête à gommer du répertoire des municipalités du Québec? Les amalgames évocateurs sont foison : Bizard-d'Île-de-

Humours



Montréal? Montréal Nord-Est-Ouest? Dollard de Westmount? Lasalle-Rivière-des-Praires? Bellevue-du-Saint-Laurent? Ville de Geneviève-Dollard-Anne-Léonard? Montréal-Lachine? (Une rumeur persistante veut que le maire de Montréal en pince sérieusement pour cette option.) Pour leur part, les observateurs externes proposent tout simplement de s'en tenir à l'île Bizard ou l'île de la Réunion!

Si d'aventure l'élan fusionnaire se propageait sur l'ensemble du territoire métropolitain, il n'y a dès lors plus de limite connue au baptême de la métropole : Outremont-Laplaïne? L'Association des géographes propose Ville-de-Laplaïne-Deux-Montagnes-Laprairie. Notre préférée demeure « Rosemère à Contrecoeur ».

Deuxième décision impérative, l'instauration d'un **comité de rénovation urbaine**. Une fusion, ça se bricole. Ne faudra-t-il pas percer des ouvertures dans les conventions collectives, étêter les échelles salariales, isoler les couvertures d'assurances, varloper les planchers d'emplois, clouer les cadres à l'extérieur de la porte, placer des poteaux dans la nouvelle structure, installer des tablettes pour cette flopée de directeurs généraux dont un seul survivra?

Par ailleurs, la simple perspective d'intégrer 28 fonctions publiques ne dégage-t-elle pas déjà une riche et pénétrante odeur de partie de charabia techno-gestionno-bureaucratique? Vivement la formation d'un **comité de la fusion administrative**! Dans le concret, nul doute que des questions existentielles de qualité nous attendent, dans le genre : un ancien cadre administratif classe 4 de Roxboro pourra-t-il bumper un chef de section groupe 12 de Montréal et travailler

sous les ordres d'un sous-directeur adjoint niveau 8 originaire de Ville de Saint-Laurent lorsqu'un poste temporaire hors structure et en fonction supérieure de gérant s'ouvrira dans le quartier de Dorval, et ce, dans le contexte où un surintendant en disponibilité venait tout juste de se qualifier pour ce poste à un examen, trois jours avant l'entrée en vigueur de la Loi décrétant la fusion? Si oui, pourra-t-il prendre ses vacances dans les deux premières semaines de juillet à même sa banque de temps compensé, cumulé et reporté ex-ante-fusion, considérant que l'ancienneté se calculera désormais selon le temps de travail accumulé par module administratif fonctionnel de la sous-unité du plus petit dénominateur commun des services comparables? Cette question un tantinet complexe en apparence, soit dit entre nous, en soulève une autre d'une complexité galactique : à quelle firme d'avocats le Module de « l'intégration matricielle des organigrammes » du Service des ressources humaines confiera-t-il le mandat de disposer de ces menus rajustements anodins?

Sombre éventualité, comme dans « sombrer » quoi!, un naufrage sur les récifs acérés qui jalonnent les berges du fleuve n'est pas à exclure tout simplement parce que la réforme Harel et le projet « une île, une ville » ne font pas que des gagnants. Dans la mouvance des fusions à venir, nombre d'élus vont passer à la moulinette, et il n'y a pas le moindre parcours de réinsertion en emploi dans le paysage leur proposant de relever des défis exaltants. Pourtant n'y a-t-il pas de juteuses polémiques à l'horizon sur le choix « des plus meilleurs règlements municipaux » en vigueur sur l'Île? Les parcs d'Outremont ne sont-ils pas

exempts de maillots de bain, alors qu'un tel accoutrement disgracieux est encore permis à Senneville! Confions-en l'étude en première lecture à un Sénat des anciens conseillers ou à un **Temple de la renommée des élus déçus**, ce qui permettrait de colmater cette hémorragie. Autre option, créons l'École de réforme MAM-Harel pour les soutenir dans leurs démarches de réorientation professionnelle. On parle déjà d'un doctorat Horribilis Causa que se verrait décerner Yvan Deschênes!

Enfin, un dernier écueil menace d'engloutir le projet « une île, une ville ». Pas une semaine ne se passe sans qu'une nouvelle « Cité » ne bourgeonne et ne fissure l'intégrité du territoire de la ville-centre : Cité du multimédia, Cité du commerce électronique, Cité des centres d'appel, Cité administrative, sans parler du projet de jumelage avec la Cité interdite ni de la prolifération des succursales de la chaîne de chaussures « Cité »! Jugulons ce pullulement et fusionnons-les dès maintenant avant que la ville ne se morcelle irrémédiablement, par la mobilisation immédiate d'un **Comité des ex-cités**!

Garante du succès, rappelons-nous, chers membres, que la mise sur pied de ces comités fera en sorte que le vent réformateur n'aura pas que des effets politiques et administratifs. Nous en avons pour preuve le jeu-questionnaire suivant : comment devrait se nommer le SPPMM considérant que l'ancienne unité Ville remplacera l'unité CUM pour devenir la nouvelle unité Île, alors que l'ancienne unité CUM se métamorphosera en nouvelle unité CMM? Deux points de bonus seront alloués aux personnes dont la réponse ne contient pas de « M »! ■

NOUVELLES *express*

par Laurent Lavigne | VICE-PRÉSIDENT VILLE

Bienvenue aux nouveaux représentants de section

Quatre nouveaux représentants de section ont été nommés à la suite des rencontres que nous avons tenues dans les sections *orphelines* : Michel Delorme au Service des parcs, des jardins et des espaces verts (Équipements scientifiques) ; Gisèle Jolin au Service des finances et du contrôle budgétaire ; Carlos Martinez au Service des parcs, des jardins et des espaces verts (rue Jeanne-Mance) et Alain Côté au Service du développement économique et urbain (Promotion et Mise en valeur, Service à la clientèle et Développement territorial). Nous leur souhaitons la bienvenue et bonne chance dans leurs nouvelles responsabilités.

Sections *orphelines* à la recherche d'un représentant

Le 810, rue Saint-Antoine Est (Contentieux, Approvisionnement et Soutien technique), le 333, rue Saint-Antoine Est (Sports, Loisirs et Développement social, Relations avec les citoyens, Parcs, Jardins et Espaces verts), le Service de la culture et le Service de l'approvisionnement et du soutien technique n'ont toujours pas de représentants malgré les rencontres que nous avons organisées dans les sections. Les professionnels de ces sections ne seront donc pas représentés au bureau direction, instance où les décisions se prennent entre les assemblées générales. Si vous souhaitez qu'une nouvelle rencontre se tienne dans votre section ou si vous êtes intéressé au poste de représentant, communiquez avec Laurent Lavigne au 845-9646.

Encore un adieu

Notre collègue Carmen Adam est décédée le 23 mars dernier. Carmen travaillait à la Ville depuis 1981, à titre de commissaire au développement

économique. Elle s'occupait des secteurs de la mode et de l'environnement. Nos plus sincères condoléances à tous ses collègues et amis.

Besoin d'aide ?

Saviez-vous que le Service du personnel offre un programme d'aide aux employés de la Ville ? Diverses ressources sont à votre disposition en cas de troubles psychologiques, de toxicomanie, d'alcoolisme, de harcèlement, de divorce, de problèmes familiaux ou financiers. Pour plus de renseignements, communiquez avec Marc Couillard, coordonnateur du projet, au 872-3495. Ce service est confidentiel.

Un nouveau souffle au développement professionnel

Le syndicat tente de donner un nouveau souffle au comité de développement professionnel. Un projet de télétravail a été soumis à M. Coulombe qui s'y est montré intéressé. Par ailleurs, nous voulons relancer les projets de formation cet automne. Rappelons que les crédits octroyés à la formation ont été sérieusement diminués.

Des nouvelles de la CUM

Deux professionnels suivront une formation sur l'équité salariale, au début de juin, et un comité sera mis sur pied par la suite. Par ailleurs, les syndicats se sont entendus sur le partage des surplus de la caisse de retraite entre les groupes syndicaux. Il reste encore à négocier la part entre les quatre unités syndicales professionnelles. Enfin, c'est maintenant la SSQ-Vie qui assure la couverture médicale et dentaire des employés de la CUM. ■



Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal

Membre du Conseil québécois des professionnels, professionnelles et cadres (CQPC)

Rédactrice en chef

Carole Paquin

Collaborateurs

Jacques Boivin
Marielle Delorme
Louis-Alain Ferron
Laurent Lavigne
Michel Vézina

Secrétariat

Hélène Gauthier

Direction artistique

Guylaine Bérubé Design

Imprimé par MP Photo

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec

Permanence syndicale

Siège social :
507, place d'Armes
Bureau 305
Montréal (Québec) H2Y 2W8
Téléphone: 845-9646
Télécopieur: 842-5281
Adresse électronique: sppmm@microtec.net
Site Web: www.sppmm.org

Exécutif

Président

Michel Vézina

Secrétaire

Lise Langlais

Trésorière

Lucille Prud'homme

Vice-président CUM

Louis-Alain Ferron

Vice-président Ville

Laurent Lavigne

Vice-président Relations de travail

Alain Ruel

Vice-président Administration et Formation

Philippe Briand

Registrariat

Alain Ruel