

PROFIL

Avril 2002

Volume 13 - Numéro 2

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

SOMMAIRE

2 - 3

CE QUE LES MEMBRES
EN PENSENT :
**Les nouveaux membres
s'expriment**

4 - 5

INTERVIEW
Relations de travail
**Forte hausse des
demandes relatives
à des difficultés d'ordre
psychologique**

6 - 7 - 8 - 9

DOSSIER
**Travailler à domicile,
ça vous plairait ?**

10 - 11

HUMEURS
Le Nouvelle Ville :
**Des agapes...
industrielles à
l'assiette au beurre**

12

NOUVELLES EXPRESS

Bienvenue aux anciens et aux nouveaux membres

par *Michel Vézina*

PRÉSIDENT

À la suite de ce qui nous a semblé une interminable saga, les professionnels sont enfin regroupés. C'est une grande victoire. Nous avons maintenant la latitude nécessaire pour mener notre barque et faire les choix qui correspondent à nos besoins.

Les tâches qui nous attendent, au cours des prochains mois, sont à la fois lourdes et complexes. L'intégration des employés dans la nouvelle structure, l'harmonisation des conditions de travail, la négociation de la prochaine convention collective et la refonte de la structure syndicale, étapes qui devaient s'échelonner sur une période plus longue, seront menées presque simultanément.

L'intégration des professionnels dans la nouvelle Ville, qui accuse un retard de six mois, se poursuit selon les protocoles d'entente négociés pour chacun des groupes de professionnels. Mis à part le délai, cette étape se déroule de façon satisfaisante. Elle devrait être terminée sous peu.

L'harmonisation des conditions de travail accuse aussi un retard important en raison des appels interjetés par les cols blancs et les architectes. Cette phase sera particulièrement complexe, car il faut tenir compte de plus de 20 conventions collectives ainsi que des conditions différentes de travail des professionnels non syndiqués des anciennes villes et de la CUM. Tel que le prescrivent les lois 124 et 170, l'harmonisation doit aboutir à des conditions de travail équivalentes sans engendrer de coûts supplémentaires. Entre-temps, les conventions collectives respectives sont maintenues, et c'est le SPPMM qui en assume la gestion.

Parallèlement, nous devons amorcer le processus de négociation de la prochaine convention collective, assujéti aux règles de négociation d'une première convention collective. Cela signifie que les pourparlers doivent se dérouler dans des délais raisonnables, sinon l'une ou l'autre des parties pourrait faire appel à un conciliateur, puis à un médiateur et enfin à un arbitre, en cas d'impasse. Évidemment, cette dernière solution n'est souhaitable ni pour nous ni pour l'employeur.

Un comité a déjà été formé pour élaborer un projet de convention collective. Ce comité sera élargi pour que les nouveaux membres puissent y participer. Nous prévoyons soumettre ce projet à l'assemblée générale à l'automne.

Finalement, nous devons réviser notre structure syndicale. Le SPPMM est maintenant constitué d'environ 1 200 professionnels qui occupent une centaine de fonctions différentes et sont répartis sur un vaste territoire. Nous devons nous donner une organisation qui reflète cette réalité et nous procure les moyens d'aller de l'avant.

Dans le passé, le SPPMM a vu son effectif croître de façon importante à plusieurs reprises. Ces arrivées de nouveaux membres ont nécessité des réorganisations qui se sont toutes faites dans la transparence, avec la participation des anciens et des nouveaux. Vous serez donc invités à mettre l'épaule à la roue.

C'était, en bref, le portrait de ce qui nous attend. Le programme est chargé, mais nous sommes confiants de le mener à bien avec l'appui et la participation de nos membres. Encore une fois, nous devons faire preuve de patience et d'opiniâtreté, là réside la clé du succès en matière de négociation, comme en toute chose. ■

Ce que
les membres
en pensent...

Les nouveaux membres s'expriment

Débat animé par Louis-Alain Ferron, vice-président

Propos recueillis par Carole Paquin, conseillère en communication

Êtes-vous contents ?

« Chez les bibliothécaires, nous sommes extrêmement contentes. Nous avons tenté, sans succès, de passer au SPPMM il y a 14 ans. Cette fois-ci, nous avons atteint notre but. »

« Dans mon groupe, nous sommes aussi très heureux. Nous avons également entrepris des démarches qui sont restées infructueuses dans le passé. »

« Personnellement, je suis très heureux, mais au moment du vote, seulement la moitié des gens de mon groupe était pour le SPPMM. Maintenant, je dirais que 75 % sont satisfaits d'être au SPPMM. »

« Je suis content, mais je suis un peu confus quant au discours des deux syndicats. Il y a eu beaucoup de désinformation, au cours de la campagne pour le vote d'allégeance, et il est difficile de faire la part des choses. »

« Je suis un ancien délégué syndical, mais je suis très ouvert au passage au SPPMM. Je pense que c'est un avantage pour les professionnels d'être membres d'un syndicat qui ne représente que des professionnels. »

« À titre de professionnels, nous n'étions pas toujours à l'aise avec les cols blancs. Nous étions perçus comme des privilégiés qui se plaignent le ventre plein. »

À la suite de la décision du Tribunal du travail, quelque 600 professionnels sont devenus membres du SPPMM. Ces professionnels étaient auparavant syndiqués chez les cols blancs ou non syndiqués dans les anciennes municipalités de banlieue de l'île de Montréal. Profil a rencontré une dizaine de ces nouveaux membres pour savoir ce qu'ils pensent de leur nouvelle allégeance syndicale et quelles sont leurs attentes et leurs préoccupations. Espoir et vertige. La plupart de ces professionnels ont choisi le SPPMM pour les représenter, mais les attentes sont élevées et bien des questions surgissent. Signalons que ce débat a eu lieu quelques jours avant la rencontre d'information des nouveaux membres au cours de laquelle plusieurs questions ont trouvé des réponses.



« Nous avons eu beaucoup de frustrations chez les cols blancs. Il y a eu pas mal de dossiers où nous nous sommes faits avoir. »

« Chez nous, il n'y a pas de malaise à se retrouver dans un plus petit syndicat ni à ce qu'il ne soit pas affilié à une centrale syndicale. Nous pensons que le syndicat agira de façon plus appropriée étant donné que nous sommes tous des professionnels. »

Se retrouver dans un petit syndicat

« Nous sommes beaucoup moins nombreux qu'au SCFP, et c'est une chose qui me préoccupe. Le SCFP était très actif dans la lutte contre la sous-traitance, mais à 1 200 serons-nous en mesure de défendre nos postes? Je crains que la nouvelle Ville

donne beaucoup de contrats à l'externe. »

« Je m'interroge sur certaines choses, notamment sur la représentativité que chacun des groupes de professionnels aura dans le syndicat. »

« Moi aussi, je me questionne sur la représentativité. Ce ne sera pas facile de faire entendre notre voix, surtout si nous sommes tous éparpillés sur le territoire. »

« Au SCFP, il y avait un cer-

tain nombre de postes dévolus aux Sports et Loisirs. Au SPPMM, quelle sera notre place, et comment nous assurer que nos préoccupations seront entendues? »

« Dans notre groupe, la force du nombre est une préoccupation qui revient sans cesse, de même que le fait que le SPPMM n'est pas affilié à une centrale. Cependant, nous n'avions aucun service au 429. Nous avons dû brasser la cage de l'employeur nous-mêmes pour défendre nos dossiers. »

« Nous ne sommes pas habitués à vos façons de faire. J'ai l'impression que les cols blancs sont plus fonceurs, notamment en ce qui a trait à la sous-traitance. J'ai aussi l'impression que les professionnels participent moins à la vie syndicale que les employés de bureau. Mais, il y aura peut-être des rajustements avec la venue des nouveaux membres. »

« J'ai l'impression que le syndicat est centralisé autour de M. Vézina, si l'on se fie à ce que dit le syndicat des cols blancs, et que les délégués syndicaux ont moins de visibilité. »

« Il ne faut pas croire que nous aurons moins de force de frappe parce que nous sommes moins nombreux. Un professionnel qui refuse de collaborer peut entraver la machine bien plus qu'un commis qui refuse de faire une photocopie. »



Des attentes et des ouvertures

« J'espère qu'en fin de compte nos fonctions seront redéfinies. Nous faisons plusieurs tâches qui normalement devraient être faites par les cols blancs. »

« Nous espérons avoir

plus de chances d'avancement chez les professionnels et nous nous attendons à ce que nos emplois soient redéfinis. Plusieurs pensent qu'ils auront des augmentations de salaire. »

« Il y aura finalement des rajustements salariaux parce que les professionnels qui étaient chez les cols blancs à la CUM sont tous sous le niveau 1 des professionnels du SPPMM. »

« Je pense que le SPPMM devra éduquer les nouveaux membres sur la différence entre un col blanc et un professionnel. Nos tâches ne sont pas de même niveau, et cette réalité va au-delà du descriptif d'emploi. »

« Nous nous attendons à une plus grande reconnaissance de notre travail, à une nouvelle description d'emploi et à des rajustements salariaux. Nos attentes sont énormes parce que cela fait des années que nous voulons joindre le SPPMM. Cependant, nous sommes conscients que l'harmonisation des conventions collectives doit se faire à coût nul. Par ailleurs, je suis un peu inquiète par rapport à l'idée de signer une convention collective pour cinq ans. Nous pourrions être perdants. »

« Le SPPMM double son effectif, passant de 600 à 1 200 membres. Il faudra sans doute ouvrir de nouveaux postes, tels que des responsables des griefs, des assurances, de la condition féminine ou de la CSST, pour être en mesure de bien servir les membres. »

« Je ne voudrais pas que nous nous trouvions dans une zone grise où nous ne sommes plus couverts durant la période d'harmonisation. »

« Je pense que le syndicat

devra nous informer de façon traditionnelle, pas seulement par le biais du courriel ou du site Internet, mais avec des documents tangibles. »

« La clé de la réussite, c'est la communication. Il faut dès maintenant mettre en place des moyens de communication efficaces. Les communications écrites ne suffiront pas, il faudra aussi adapter la structure syndicale. Nous devons avoir des représentants qui nous informent. »

« Nous espérons que la structure syndicale sera décentralisée et que les gens pourront régler les problèmes à la base. Chez les cols blancs, il est arrivé que des ententes soient signées sans que nous soyons consultés. »

« Nous voulons de la transparence. »

« La recette pour la réussite de notre intégration, c'est la communication. Ce ne sera pas facile parce que nous sommes éparpillés sur un vaste territoire et que la restructuration de la Ville n'est pas terminée. Nous ne nous attendons pas nécessairement à ce qu'il y ait des réponses immédiates puisque nous vivons une

période de transition où il y a encore beaucoup d'inconnues. »

« Nous craignons aussi d'être noyés. Il faudra revoir la structure syndicale pour répondre à l'accroissement de l'effectif. »



Êtes-vous prêts à relever le défi ?

« Le problème c'est souvent le peu de mobilisation des membres et, dans le cas de certains groupes de professionnels, leur dissémination sur l'ensemble du territoire. »

« Déjà chez les membres de la CUM et de l'ancienne Ville, il y a deux cultures d'entreprise. Dans les autres municipalités, la moitié des professionnels n'étaient pas syndiqués, en plus de tous ceux qui étaient chez les cols blancs. Aujourd'hui, nous nous retrouvons tous ensemble dans un même syndicat. Je pense qu'il faut éviter de faire une séparation entre les anciens et les nouveaux. Il faut commencer à travailler à la refonte de la structure syndicale dès à présent, et le plus grand nombre de professionnels doit y participer. » ■

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

Relations de travail

Forte hausse des demandes à des difficultés d'ordre

Par Carole Paquin

CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

Le syndicat reçoit de plus en plus de demandes liées à des problèmes psychologiques, en tout une trentaine de cas par année, alors qu'auparavant ces demandes étaient pour ainsi dire inexistantes. Il faut dire que le contexte s'y prête. À la Ville, comme dans bien des milieux de travail, les modifications de la structure administrative, les réductions d'effectif et l'absence de perspectives d'avenir créent de l'insécurité et de l'insatisfaction. Ces difficultés touchent des professionnels de toutes disciplines, autant les hommes que les femmes. Il y a un aspect positif cependant : la plupart des cas portés à l'attention du syndicat sont résolus à la satisfaction des parties et n'ont pas tendance à resurgir. C'est ce que nous a expliqué Alain Ruel, vice-président Relations de travail, responsable de ces dossiers au syndicat.

**PROFIL : Qu'entendez-vous par problèmes psychologiques au travail ?**

ALAIN RUEL : Nous avons deux types de demandes. Certaines personnes font appel à nous parce qu'elles ont des difficultés relationnelles au travail, notamment avec leur supérieur immédiat. Dans la plupart des cas, ces difficultés sont mineures et tiennent à une responsabilité partagée, mais il peut arriver qu'on ait affaire à des cas plus lourds.

Les autres demandes sont d'un tout autre ordre. Elles proviennent d'employés qui doivent revenir au travail, après une absence en invalidité pour dépression, parce que la compagnie d'assurances ne reconnaît plus l'invalidité. Après six mois d'absence, la compagnie d'assurances commence à exercer des pressions pour que l'employé revienne au travail. Après 24 mois, il n'a pratiquement plus le choix, quel que soit son état de santé.

À première vue, ces deux types de demandes ont peu de choses en commun, mais selon moi, elles ont une même origine. Tant au travail que dans notre vie personnelle, les sources de stress augmentent de façon exponentielle, et plusieurs personnes sont dans l'incapacité d'y faire face. On évalue qu'entre 10 % et 15 % des employés sont absents pour dépression ou autres maladies d'ordre psychologique à la Ville.

des relatives psychologique

PROFIL : Comment le syndicat intervient-il ?

A.R. : « Nous intervenons la plupart du temps sur la base du gros bon sens, en nous appuyant sur l'expérience acquise au fil des ans. L'écoute est très importante, de même que le réconfort et le conseil. Nous rencontrons d'abord l'employé, puis d'autres personnes de l'équipe de travail. Parfois, nous faisons intervenir les responsables du programme d'aide aux employés. Après avoir bien circonscrit le problème, nous évaluons les solutions possibles, c'est-à-dire celles avec lesquelles l'employé est à l'aise.

D'une certaine façon, notre rôle est de faciliter la mise en place d'une dynamique de travail plus saine, en amorçant le dialogue entre les parties. Le gestionnaire ne trouve pas toujours facile de donner de nouveaux mandats ou de la formation à un employé avec lequel il ne s'entend pas. Il aura plutôt tendance à l'isoler, ce qui ne fait qu'aggraver les choses. Il arrive aussi que l'employé soit muté dans une autre unité administrative, mais c'est plus rare. Dans les cas extrêmes, notamment si les agissements du gestionnaire envers un groupe d'employés sont inacceptables, le Service des ressources humaines intervient directement.

Dans les cas d'assurances, c'est différent. Si la compagnie d'assurances refuse de payer la rente d'invalidité, nous travaillons de concert avec le programme d'aide aux employés et le gestionnaire pour donner des conditions de travail adaptées à l'état de santé encore fragile de l'employé. En fait, nous n'avons pas beaucoup de latitude parce que, sur le plan juridique, le syndicat n'a pas le mandat d'intervenir. Si l'employé veut contester une décision de la compagnie d'assurances, il doit en prendre la responsabilité, et c'est le Code civil du Québec qui s'applique.

PROFIL : Que doit faire le professionnel qui vit une situation de détresse psychologique qu'il estime due à une situation inacceptable au travail ?

A.R. : Il doit informer rapidement le syndi-

cat avant que la situation dégénère et ait des conséquences néfastes.

Si le professionnel fait appel au programme d'aide aux employés pour régler ce genre de problème, il devrait

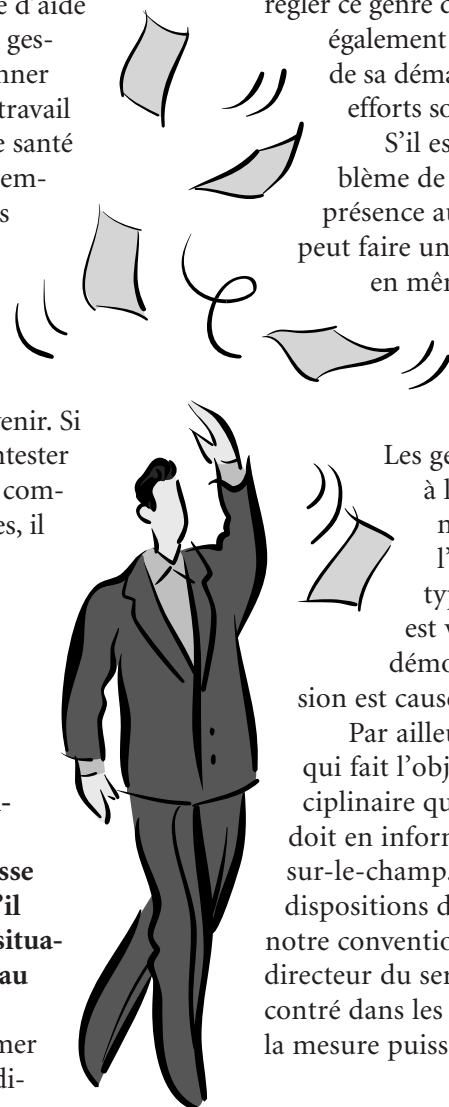
également informer le syndicat de sa démarche pour que les efforts soient coordonnés.

S'il estime que son problème de santé est relié à sa présence au travail, l'employé peut faire une demande à la CSST, en même temps qu'il

dépose une demande d'invalidité à la compagnie d'assurances.

Les gens ne font pas appel à la CSST parce qu'ils ne savent pas que l'organisme traite ce type de problème. Il est vrai qu'il est ardu de démontrer qu'une dépression est causée par le travail.

Par ailleurs, le professionnel qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire qu'il juge injustifiée doit en informer le syndicat sur-le-champ. En effet, selon les dispositions de l'article 4.4 de notre convention collective, le directeur du service doit être rencontré dans les trois jours pour que la mesure puisse être contestée. ■



Travailler à domicile ça vous plairait ?

Par Carole Paquin

CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

C'est l'été, et vous vous imaginez faire une saucette au beau milieu de votre journée de labeur. Ah ! le bonheur de travailler à domicile ! Le télétravail est en forte croissance parce qu'il répond aux désirs de latitude, d'autonomie et de responsabilité d'un nombre de plus en plus grand d'employés. C'est ce que nous a expliqué Marie-France Revelin, spécialiste en implantation et en gestion du télétravail, à la dernière conférence-midi. Selon elle, cette option sera bientôt offerte dans toutes les entreprises compétitives. **La Ville en fera-t-elle partie ? Et vous, êtes-vous fait pour le télétravail ?**

Au Canada, on estime à 1,5 million le nombre de personnes qui travaillent actuellement à domicile à plein temps ou à temps partiel. Au Québec, elles seraient 200 000. Et d'ici cinq ans, on prévoit que de 15 % à 20 % des employés travailleront à la maison.

Une enquête réalisée auprès des employés canadiens révèle que 43 % d'entre eux seraient prêts à changer d'emploi pour travailler à domicile, tandis que 38 % seraient prêts à accepter une diminution de salaire pour y avoir accès. Selon une autre étude, 59 % des jeunes Américains et Canadiens,

âgés de 20 à 25 ans, souhaitent avoir plus de flexibilité au travail, notamment pouvoir travailler à domicile.

Pourquoi cet engouement ?

Le monde a changé

Aujourd'hui, la présence physique des employés sur le lieu de travail n'est plus toujours nécessaire, alors qu'auparavant, elle était la première et indispensable condition pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs fonctions.

Depuis le début des années 1990, la mise à contribution des nouveaux moyens de communica-

tion permet d'être en relation constante avec le personnel où qu'il se trouve. Cette possibilité incite à reconsidérer la répartition des responsabilités professionnelles et les conditions d'exécution du travail. Progressivement, le modèle du salarié traditionnel devient désuet.

Nous vivons dans un contexte où les entreprises s'interrogent perpétuellement sur leurs processus de gestion. Elles se demandent comment faire autrement pour être plus rentables et livrer de meilleurs produits à un meilleur coût. Pour ce faire, elles doivent mettre en place

le,



Le télétravail est un succès lorsqu'il rallie un grand nombre de personnes dans l'entreprise, et cela n'est possible que s'il est abordé comme un projet de changement stratégique.

des modes de gestion innovateurs et adaptés aux nouvelles réalités. Le télétravail est l'un de ceux-là.

Par ailleurs, les employés sont plus compétents et mieux informés, ce qui les amène à rechercher davantage d'autonomie et de responsabilités. Ceci est particulièrement vrai chez les professionnels et les autres employés du savoir qui occupent une place grandissante dans les entreprises. Les gestionnaires de la prochaine génération n'auront donc pas le choix. Ils devront implanter le télétravail, sinon ils risqueront de perdre leurs meilleurs éléments.

Qu'est-ce que le télétravail ?

Il y a une différence entre pouvoir travailler à distance et travailler à domicile. Le télétravail est beaucoup plus qu'un accès informatique. C'est une option de travail volontaire, définie par une entente entre l'employeur et l'employé. Ce dernier travaille aux heures normales d'ouverture. Le télétravail ne signifie pas travailler 70 heures par semaine ni que l'employé salarié devient contractuel.

L'entreprise qui veut implanter un projet de télétravail doit d'abord faire ses devoirs, car un projet abordé de façon aléatoire

risque d'échouer. Un projet qui démarre mal peut avoir des conséquences néfastes tant pour l'entreprise que pour l'employé.

Préparation, éducation et encadrement sont les mots clés. L'un des facteurs de succès est d'aborder le télétravail comme un projet d'entreprise, un projet stratégique. La haute direction doit en assumer le leadership. Le projet doit être planifié et structuré. Et, des dispositions doivent être prises pour sélectionner les employés et les encadrer.

L'implantation du télétravail apporte aussi des changements

majeurs en ce qui a trait à la culture de l'entreprise et des unités de travail respectives. Il faut changer le style de gestion, adapter les communications et instituer un processus de suivi continu et de rétroaction. L'entreprise doit se donner une politique d'accès à distance et réorganiser l'espace si elle veut diminuer les frais associés aux immeubles.

Le pour et le contre

Le télétravail gagne chaque année de nouveaux secteurs d'activité, et s'applique à des fonctions diversifiées, tant de bureau qu'administratives. Les caractéristiques des fonctions qui peuvent être accomplies à distance sont faciles à déterminer.

La première condition est évidemment que la présence physique dans les locaux de l'entreprise n'est pas nécessaire. Lorsque l'utilisation du téléphone peut combler la plupart des besoins de communication interactive avec des collègues, nous avons déjà un indice de la compatibilité d'une fonction avec le télétravail. Deuxièmement, il faut avoir accès à l'information et à l'équipement nécessaires à l'exécution des principales tâches, notamment aux bases de données de l'entreprise.

Les emplois compatibles avec le travail à distance sont nombreux. Ce sont ceux qui reposent sur des tâches facilement mesurables ou routinières, ceux qui exigent un certain niveau de concentration, d'expérience, de discipline et d'autonomie, ainsi que les projets, dont les échéanciers et les objectifs sont définis.

Toutefois, l'élément clé pour réussir un projet de télétravail n'est pas le degré de compatibilité d'un poste avec son exécution à domicile, mais celle de l'employé

Qui sont les télétravailleurs ?

Selon une enquête menée par le Centre francophone d'information des organisations (CEFRIO), les hommes (60 %) sont plus nombreux que les femmes. Par contre, lorsqu'il s'agit de travail à plein temps à domicile, les femmes sont majoritaires. Les femmes feraient des tâches plus routinières. Quant aux hommes, il s'agit surtout de professionnels et de cadres.

Plus de 40 % des télétravailleurs ont entre 35 et 45 ans. Il s'agit donc de personnes plutôt avancées dans leur carrière. Par contre, dans le secteur technologique, la proportion des jeunes est plus importante.

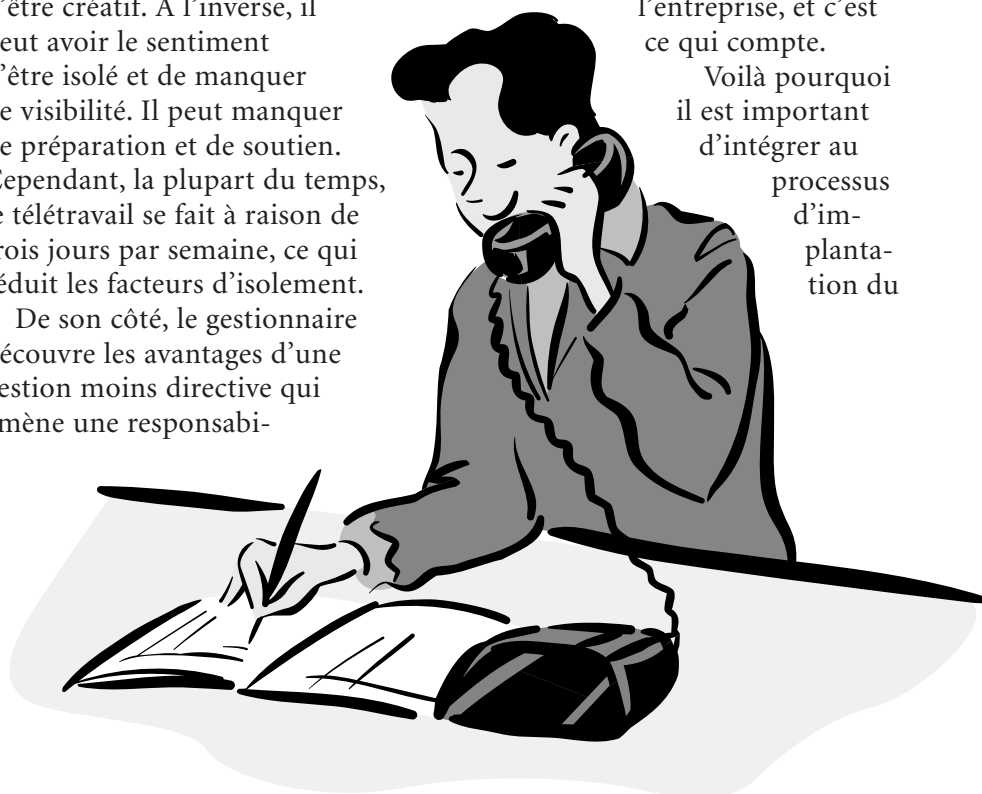
avec son nouvel environnement. Le télétravail offre des avantages indéniables, mais il comporte aussi des risques et des inconvénients pour tous les participants.

L'employé qui travaille à domicile gagne en responsabilité et en autonomie. Il peut voir sa situation comme une acquisition d'indépendance qui lui permet d'être plus productif, de s'améliorer, d'être créatif. À l'inverse, il peut avoir le sentiment d'être isolé et de manquer de visibilité. Il peut manquer de préparation et de soutien. Cependant, la plupart du temps, le télétravail se fait à raison de trois jours par semaine, ce qui réduit les facteurs d'isolement.

De son côté, le gestionnaire découvre les avantages d'une gestion moins directive qui amène une responsabi-

lisation, une meilleure gestion des résultats. Mais, comment savoir qu'un employé travaille? Il ne s'agit pas de comparer la productivité entre l'employé qui travaille à la maison et celui qui est au bureau. Il s'agit d'offrir de la flexibilité dans le but d'atteindre des objectifs de rendement. Bien structuré, le télétravail permet d'atteindre les objectifs de l'entreprise, et c'est ce qui compte.

Voilà pourquoi il est important d'intégrer au processus d'implantation du



télétravail une étape de sélection rigoureuse des candidats. Il faudra revoir le mode de gestion et le style de supervision. On mettra l'accent sur la communication, la responsabilisation, les résultats. Tout au long du processus, les gestionnaires et les employés doivent être encadrés.

N'oublions pas que les syndicats doivent aussi être des participants à part entière. Leurs préoccupations touchent notamment le respect des conventions collectives et la préservation des conditions de travail. Ils peuvent également craindre la précarisation des emplois et la démobilité de leurs membres avec qui il leur sera plus difficile de communiquer.

Bref, employeurs, employés et syndicats ont leurs préoccupations respectives dont il faut tenir compte avant de se lancer dans l'aventure. Le télétravail est un succès lorsqu'il rallie un grand nombre de personnes dans l'entreprise, et cela n'est possible que s'il est abordé comme un projet de changement stratégique dans l'entreprise. Par contre, les essais informels – tels que travailler à la maison le vendredi – sèment le doute sur la validité de la démarche. Ils sont peu probants et conduisent souvent à l'échec. ■

Profil du télétravailleur

Caractéristiques personnelles – Suis-je...

- flexible ?
- digne de confiance ?
- déterminé ?
- discipliné ?
- *proactif* ?
- bon communicateur ?
- ouvert aux changements ?

Attitudes et compétences – Ai-je...

- la capacité de travailler sans surveillance ?
- la capacité de travailler dans la solitude ?
- une bonne attitude professionnelle ?
- peu ou pas d'absence ?
- un très bon rendement ?
- le respect des échéanciers ?
- de l'autonomie professionnelle ?
- une bonne connaissance de la culture de l'entreprise ?
- un réseau établi de relations internes ?
- de l'aisance avec les technologies (mise à niveau et applications) ?
- peu ou pas de tendance au *workaholism* ?

Situation personnelle – Est-ce que...

- mes tâches le permettent ?
- j'ai un espace de travail adéquat à la maison ?
- j'ai une vie sociale ailleurs qu'au bureau ?
- j'aurais la coopération de la famille ?
- je désire un changement ?
- j'ai accès à la technologie nécessaire (accès haute vitesse, câble, modem, etc.) ?

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



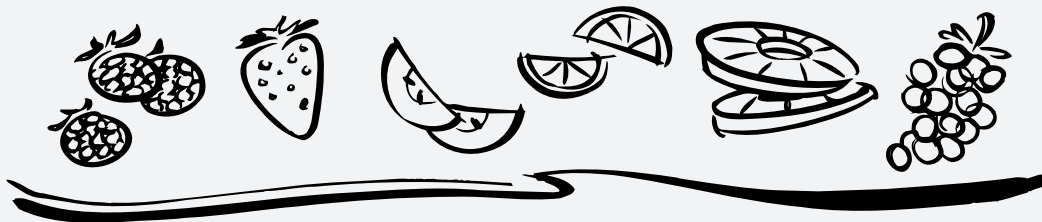
CHAMP-DE-MARS / BERRI-UQAM

Tél.: 284-1975
Fax: 284-1818

Entente financière possible

Pub
MP Photo

Le Nouvelle Ville : Des agapes... industrielles à l'assiette au beurre



Vos chroniqueurs gastronomiques

Louis-Alain Ferron

VICE-PRÉSIDENT

Jacques Boivin

CONSEILLER EN DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

Nouveau venu au firmament de la restauration montréalaise arborant fièrement un panneau annonçant en lettres fluo « nouvelle administration », *Le Nouvelle Ville* fait parler de lui, depuis son ouverture en janvier, avec une régularité à faire pâlir d'envie les adeptes d'*All Bran*. Rares sont les établissements qui parviennent à mijoter coups fumants sur coups fumants leur permettant de faire la une des journaux chaque semaine. Même son éponyme concurrent, le *Newtown* de Jacques Villeneuve, n'a pas su bénéficier d'une telle exposition et reste confiné aux habituelles pages C-12 ou D-19, entre l'enlevante philatélie hebdomadaire et les pénétrants articles sur les mœurs méconnues des passereaux à queue rousse. Pas de doute, tout indique qu'il y a vraiment plein de choses à se mettre sous la dent au *Nouvelle Ville*.

Un décor hétéroclite nous accueille : 27 tables dépareillées où le service semble obéir à une logique propre à chacune d'elle. C'est à se demander si le chef souhaite insuffler une ligne directrice à l'ensemble ou si nous ne sommes pas en présence de 27 franchises en devenir. Le serveur nous a signalé qu'une approche culinaire commune supposerait un partage des recettes et que ce n'était pas au menu du jour.

Nous nous sommes donc rabattus sur le menu à la carte et nous vous livrons en vrac nos premières et fugaces impressions.

Le court brouillon de l'IPSÉ

Tellement court qu'il disparaît avant même d'atteindre nos papilles gustatives. Un sommet de discrétion.

Le pâté de campagne Zampino au confit d'excuses

Un goût d'une franchise absolue. À tourner la langue sept fois dans sa bouche.

L'enveloppe brune en portefeuille

Ce plat d'une richesse incroyable n'est toutefois pas à la portée de toutes les bourses. Deux policiers de la SQ accompagnent très bien ce plat traditionnel dont l'origine remonte à la nuit des temps.

Le panier de crabes de l'UCIM

Généreuse portion de crabes vivants à consommer avant qu'ils ne se dévorent entre eux. À servir en entrée avant qu'ils ne s'enfuient.

Le soufflé CMM

D'une consistance minimaliste et d'une légèreté absolue, cette structure diaphane tient davantage du faire faire que du savoir-faire.

Le pavé d'embûches Maître d'hôtel de ville

Le chef Tremblay et ses assistants possèdent un talent, une aptitude peu commune pour renouveler ce plat médiatique au gré des arrivages du jour.

Le carré d'arrondissements aux herbes de province

Cette réalisation inédite, véritable quadrature du cercle des fermières, a été créée par la ministre Louise Harel lorsqu'elle s'adonnait à la cuisine fusion dans ses temps libres. Inspiré, dit-on, par la légendaire « gibelotte » de Sorel, ce plat mijote depuis la mise en place du Comité de transition et ne sera comestible que dans plusieurs années.

Le club sandwich de l'UCIM

Constitué d'une mince couche de RCM entre deux tranches de banlieue, cet étonnant sandwich n'arrive malheureusement pas à bien marier des saveurs si différentes.

Le millefeuille du Sommet

Cette gargantuesque portion de feuilles de papier généreusement fourrée de crème politique fouettée exige peu de temps de préparation et peut satisfaire un grand nombre de convives.

La politique de la maison sera de proposer constamment d'audacieux nouveaux plats. Ainsi, la carte s'enrichira bientôt :

- du compte de taxes flambé à la fusion;
- de l'omelette baveuse de l'opposition;
- d'un pouding chômeur de l'attaché politique;
- du tournedos conseils d'administration;
- du consommé budgétaire réchauffé;
- de la tartinade épaisse de confiture d'études du marché;
- de faux-filet de faux cadre à la pro.

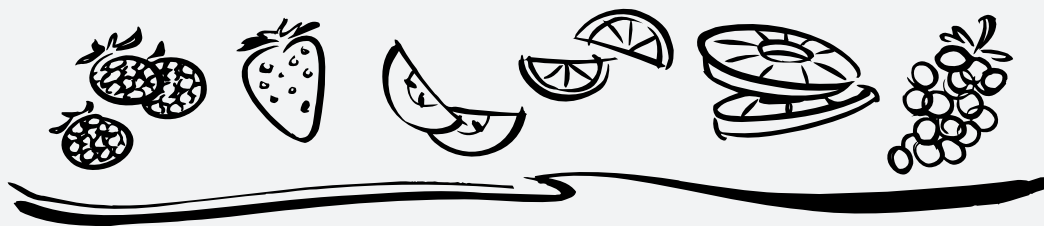
Les habitués de longue date ne s'y reconnaissent déjà plus, eux qui pendant les dernières années s'étaient farcis des mets au goût douteux tels le nid-de-poule au gros sel, l'aubergine en vignette à la moutarde au nez, la Ronde de bœuf aux Six Flags, le sauté de squatters à la sauce électorale et la brochette de moutons noirs de l'exécutif.

Au dessert, l'île flottante de Dorval, pour surprenante qu'elle soit, était bien loin de remplir ses promesses et s'est révélée dure à avaler. De son côté, un arrière-goût amer nous est resté du coulis d'oseille qui accompagnait la Fric-assez de mangues Saint-Laurent. Voilà un plat qui se mange froid, qui mériterait d'être rebaptisé le Sans-Shusi-Zoning et qui devrait être proposé en entrée. Enfin, un rapide coup d'œil circulaire aux 27 tables environnantes nous a permis de constater que le chef pâtissier éprouvait de solides difficultés à partager en portions équitables les surplus de la Tarte fiscale aux 27 saveurs régionales.

Un Entre-deux-Maires définitivement trop jeune accompagnait ce copieux repas, et nul doute qu'une mise en carafe lui aurait procuré l'oxygène qui lui manquait cruellement pour effacer les effluves de fermentation. Il nous a par ailleurs semblé qu'à certaines tables, le vin était servi en pot, ce qui nous paraît incompatible avec l'étiquette que l'on est en droit d'attendre de ce type d'établissement.

Au terme de ces agapes, les convives doivent s'attendre à déboursier 3,6 milliards de dollars, incluant taxes et services municipaux.

Présentement, *Le Nouvelle Ville* élabore en secret le menu minceur d'une toute nouvelle table d'hôte, la « table de négociation », qui fera l'objet d'une prochaine chronique... lorsqu'on nous y aura invités. ■



NOUVELLES *express*

par Laurent Lavigne | VICE-PRÉSIDENT

Adieu chère Suzanne !

C'est avec grand regret que nous avons appris le décès de notre collègue Suzanne Turgeon, le 26 avril dernier. Suzanne était conseillère en planification, en plus d'être une membre active du syndicat, notamment à titre de vice-présidente CUM pendant de nombreuses années. Tous ceux qui l'ont côtoyée ont apprécié sa gentillesse, son dévouement et son professionnalisme. Merci Suzanne !

Attention !

Veillez prendre note que certaines activités seront réservées aux professionnels de l'ancienne Ville de Montréal ou de la CUM jusqu'à l'harmonisation des conventions collectives. C'est le cas notamment des activités rattachées au programme de formation du comité mixte de productivité et de développement professionnel. Même chose en ce qui a trait aux conférences-midi. Bien sûr, une fois l'harmonisation terminée, les activités seront ouvertes à tous les membres du syndicat. Merci de votre compréhension.

Bonjour aux nouveaux membres

La meilleure manière de s'intégrer, c'est de participer. Si parmi les professionnels qui viennent d'intégrer le syndicat, certains veulent contribuer à Profil, n'hésitez pas à communiquer avec le syndicat au 845-9646 ou par courriel à sppmm@sppmm.org

Vous pouvez aussi communiquer des nouvelles en provenance de votre arrondissement. Nous en parlerons dans la présente chronique.

Vous avez changé d'adresse ?

Nous vous rappelons de nous avvertir de tout changement d'adresse, y compris un changement d'adresse électronique. Nous aurons à communiquer régulièrement avec vous au

cours des prochains mois, et pour ce faire, nos fichiers doivent évidemment être à jour.

Lectures d'été

Voici les suggestions de lecture de vacances que nos membres nous ont fait parvenir à la suite d'un appel à tous. Marc Lebel, analyste en gestion des documents et des archives, propose *Besoin de vélo* de Paul Fournel, une bonne lecture sous le parasol ou sur un vélo stationnaire un jour de pluie. Serge Parent, conseiller scientifique, recommande les romans de Daniel Pennac, et tout particulièrement *Monsieur Malaussèn*.

Jean-Jacques Bédard, chargé de communication, a beaucoup aimé *L'inconnue de Peshawar*, un polar américain qui se déroule au Pakistan, dans une ville de passe lugubre. Ceux qui recherchent l'exotisme seront servis à peu de frais. De son côté, Pierre-Antoine Ferron, conseiller en communication et passionné de science-fiction, suggère la trilogie d'Orson Scott Card, *La stratégie Ender*, *La voix des morts* et *Xénocide*.

Bruna Viana, secrétaire recherchiste, conseille *Pastorale américaine* de Philip Roth, et Claire Rocher, chargée de communication, recommande *Une vie de chien* de Peter Mayle, un roman plein d'humour dans lequel l'auteur nous fait partager les péripéties de son animal de compagnie.

Luc Gionet, architecte paysagiste, suggère le fabuleux document qu'est *l'Histoire populaire du Québec* en quatre tomes. (Si vous lisez vite ou avez de longues vacances...). Quant à moi, soutien conjugal oblige, je vous suggère le premier roman de ma conjointe, *La Châtelaine de Mallaig*, qui vous fera voyager très loin, en Écosse, au Moyen-âge.

Bonne lecture et bonnes vacances ! ■



Syndicat des professionnelles
et professionnels municipaux
de Montréal

Rédactrice en chef

Carole Paquin

Collaborateurs

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

Secrétariat

Hélène Gauthier

Direction artistique

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 (Québec) H2Y 1H1
Téléphone: 845-9646
Télécopieur: 844-3585
Adresse électronique: sppmm@sppmm.org
Site Web: www.sppmm.org

Comité exécutif

Président

Michel Vézina

Secrétaire

Lise Langlais

Trésorière

Lucille Prud'homme

Vice-président

Louis-Alain Ferron

Vice-président

Laurent Lavigne

Vice-président Relations de travail

Alain Ruel

Vice-président Administration et Formation

Philippe Briand

Registraire

Alain Ruel