



ASSEMBLÉE EXTRAORDINAIRE D'UNITÉ D'ACCRÉDITATION
SREM - Syndicats regroupés des employé(e)s municipaux
(Employé(e)s de bureau, techniciens, professionnels et brigadiers scolaires)
SCFP-Section locale 306

Ville de Longueuil

Date : **29 février 2024**

Heure : **19 h**

Endroit : **Visioconférence**

Procès-verbal

Constat du quorum

Cinq cent vingt-deux (522) membres sont présents à l'ouverture de la séance. L'admission des membres se poursuit avec l'aide d'une quinzaine d'officiers syndicaux. La présidente constate le quorum. Nous atteignons un total de cinq cent quatre-seize (596) membres présents à l'assemblée.

1. Mot de la présidente et présentation des officiers

La présidente se présente et remercie les membres d'être présents.

La présidente explique quelques consignes pour la bonne marche de l'assemblée.

2. Lecture et adoption de l'ordre du jour

La présidente procède à la lecture de l'ordre du jour.

Aucune modification n'est demandée.

Il est proposé par Karine Laprise, appuyé par Jacqueline Fortier, d'adopter l'ordre du jour tel que proposé.

Adoptée à la majorité

3. Lecture et adoption du procès-verbal de l'assemblée extraordinaire d'accréditation du 15 décembre 2021 et celui du 13 juillet 2023

Karine Laprise demande la dispense de lecture du procès-verbal du 15 décembre 2021, appuyée par Jacqueline Fortier.

ADOPTÉE à la majorité

Pour le procès-verbal du 15 décembre 2021, aucune modification n'est demandée.

Karine Laprise propose d'adopter le procès-verbal de la rencontre du 15 décembre 2021 tel que proposé, appuyée par Jacqueline Fortier.

ADOPTÉ à la majorité

Karine Laprise demande la dispense de lecture du procès-verbal du 13 juillet 2023, appuyée par Maryse Lauzier.

ADOPTÉE à la majorité

Pour le procès-verbal du 13 juillet 2023, aucune modification n'est demandée.

Karine Laprise propose d'adopter le procès-verbal de la rencontre du 13 juillet 2023 tel que proposé, appuyé par Frédéric Warren.

ADOPTÉ à la majorité

4. Point d'information sur la négociation

La présidente fait un bref retour sur le déroulement des négociations. Les négociations ont commencé en mai 2022. Depuis le début, des rencontres ont été fixées les lundis et jeudis, nous avons fait relâche pendant cinq (5) semaines durant les vacances d'été et nous avons effectué un blitz de rencontres durant l'été 2023. Des démarches parallèles ont été réalisées pour diverses rencontres préparatoires, pour des demandes d'accès à

l'information, pour des travaux concernant l'analyse des enjeux liés à l'échelle salariale (compétitivité de nos salaires) conjointement avec les conseillers syndicaux.

La présidente explique le contexte de négociation :

- De nouveaux élus;
- Les changements à la direction générale;
- La pénurie de main-d'œuvre;
- La nécessité de mettre à jour la convention collective, car il était impératif de l'actualiser puisque plusieurs éléments ont perdu de leur portée avec les nombreux changements de gestionnaires et de conseillers en ressources humaines.

La présidente expose de nombreux irritants qui alourdissent le processus de négociation :

- La progression dans l'organisation quasi impossible pour nos membres qui souhaitent accéder à de nouveaux postes de fonction supérieure : la non-reconnaissance des acquis, des compétences et de l'expérience, les nombreux refus de candidature qui ont donné lieu à de nombreux griefs. La philosophie de l'employeur doit être changée, car les employés à l'interne sont compétents et ont de l'expérience (personnelle, de bénévolat, et la mentalité d'implication, etc.).
- Même des articles simples comme celui de l'allocation automobile ne sont plus appliqués automatiquement comme par le passé. Lorsqu'un véhicule est requis dans l'exercice de sa fonction pour le maintien d'emploi, si l'employé ne demande pas l'allocation automobile, il ne l'obtient pas.
- Plusieurs mauvais calculs des banques de vacances (ex. : Temps supplémentaires non compilés dans le calcul des banques de vacances).
- Des employés n'ont pas eu de changement d'échelon au bon moment, car les ressources humaines avaient décidé unilatéralement de changer la manière de calculer les changements d'échelons.
- L'iniquité de traitement entre les candidats externes et internes en raison de la pénurie de main-d'œuvre et parce que l'employeur souhaite offrir des salaires concurrentiels : attribution d'échelons supplémentaires pour les gens provenant de l'externe (reconnaissance de l'expérience).
- La prime de dix pourcent (10 %) a le dos large, c'est une prime dont bénéficient certains professionnels et qui devrait compenser pour le temps supplémentaire, mais qui, dans la pratique, rémunère qu'une partie infime des heures réellement travaillées : plusieurs heures travaillées bénévolement.

Nous adressons donc nos enjeux dans un mode de discussion ouverte qu'on appelle la méthode de négociation raisonnée. Nous soumettons un enjeu, un problème de part et d'autre et les deux (2) parties travaillent à trouver des solutions. C'est un processus où nous ouvrons graduellement notre jeu de cartes à la partie patronale. Lors du processus de négociation, nous commençons toujours par les éléments normatifs, soit ceux qui n'ont pas ou peu d'impact financier (ex. : nous parlons de sujets tels que les mouvements de personnel, les affectations temporaires versus la direction et l'unité

administrative, etc.). Cependant, la partie patronale ne s'attendait pas à nos demandes, pour elle notre convention est mature.

Depuis le printemps 2023, nous avons débuté les discussions sur l'horaire de travail.

Nous avons passé un (1) mois à discuter de l'horaire et, dès le début, la Ville refuse les quatre (4) jours en affirmant qu'elle n'ira jamais vers ce type d'horaire.

Nous avons proposé de nouveau l'horaire de quatre jours et demi (4 jrs ½) à l'année selon les heures effectuées pendant la période d'horaire réduit (31 h 50 pour les 33 et 37 h pour les 40 h) et les neuf (9) jours travaillés sur dix (10) aux endroits où les quatre jours et demi (4 jrs ½) posent un problème notamment à la bibliothèque où les gens travaillent les soirs et les fins de semaine.

Les discussions se sont étirées en perdurant un (1) mois et la partie patronale offrira de financer seulement douze (12) à quinze (15) minutes supplémentaires de plus que ce qu'ils assument actuellement.

De plus, la Ville a avoué que, depuis 2017, l'article sur la formation et le perfectionnement est appliqué quasi exclusivement aux cadres et que très peu de cols blancs en bénéficient.

Les discussions n'avançaient pas et nous avons décidé d'un commun accord d'entamer d'autres sujets. Au même moment, nous apprenons l'entente des cols bleus qui sous-entend que l'employeur assume quatre (4) heures par semaine afin qu'ils puissent travailler quatre (4) jours par semaine. Nous nous sommes donc fait refuser un horaire réduit à l'année par l'employeur alors que nous lui demandions d'assumer au total 2 h 25 pour les 33 h 75 et 3 heures pour les 40 h.

La Ville se contredit donc sur les deux (2) points suivants :

- L'horaire de quatre (4) jours (octroyé aux cols bleus);
- Le financement pour des heures non travaillées ou la diminution des heures travaillées sans perte de salaire (octroyé aux cols bleus).

L'horaire est au cœur des discussions monétaires et la diminution des heures travaillées sans perte de salaire se traduit par une hausse salariale de dix pourcent (10 %) pour diminuer le temps supplémentaire des cols bleus.

Les représentants de l'employeur nous informent qu'ils n'ont pas le mandat de nous offrir plus. Ils nous suggèrent fortement de s'adresser aux plus hautes instances hiérarchiques. Non n'arrivons pas à rejoindre la mairesse qui, sous le conseil de la direction générale, ne s'adresse pas au syndicat pendant la période de négociation pour éviter l'ingérence au niveau du travail de l'administration. Le 2 octobre 2023, nous avons informé le directeur général (DG) et la directrice générale adjointe (DGA) que la situation est inéquitable et inacceptable. La direction générale s'engage à rencontrer l'exécutif de

l'agglomération pour aller chercher un mandat concernant la faisabilité de l'horaire de quatre (4) jours. La rencontre avec les élus municipaux a lieu le 25 octobre, mais la Ville maintient sa position sur le fait qu'ils n'iront pas en deçà des heures payées heures travaillées et ils sous-entendent que l'enjeu de rétention des cols blancs n'est pas si important comparativement aux policiers.

M. Tabarah, conseiller municipal, a même affirmé que les cols blancs étaient privilégiés, parce que nous étions en télétravail. Ce conseiller municipal oublie que nous ne bénéficions pas tous du télétravail et nous l'avons mentionné à la mairesse lors du cinq-à-sept du 13 décembre dernier. Ce discours qui est porté par les élus municipaux démontre qu'ils connaissent bien mal la réalité des cols blancs.

Audrey Déry surenchérit que la Ville est gagnante avec le télétravail, pensons aux économies réalisées (coût moindre en bâtiments et en installations, et la productivité et l'efficacité sont accrues); ce que confirme la présidente. Il y a donc de nombreux avantages pour la Ville à ce que les cols blancs soient en télétravail. Au party de la Ville, nous avons discuté avec la mairesse. Si la Ville a été plus généreuse avec les cols bleus, c'est parce que c'est dur d'être un col bleu et parce qu'ils doivent se déplacer tous les jours au travail. Or, le rythme du télétravail est effréné, car les rencontres se succèdent les unes après les autres sans pause mentale entre les rencontres, donc notre niveau de stress et notre charge mentale sont préoccupants. La Ville se dit sensibilisée par le télétravail, mais l'image qu'elle projette du télétravail dans ses affichages de postes est biaisée en plus d'être très loin de la réalité.

Pour leur prouver que nous sommes sérieux dans nos revendications et que nous souhaitons que les discussions évoluent : nous saisissons l'occasion offerte par la tenue de l'assemblée du 6 novembre dernier pour vous demander de prendre position en votant afin de nous permettre d'aller de l'avant avec des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée.

Le soir même, nous lançons la *Lettre à mère Noël*. La mairesse et les conseillers municipaux l'ont bel et bien reçu massivement. Nous nous présentons au conseil municipal du 14 novembre. Par la suite, avec la contribution du SCFP National, nous démarrons la campagne publicitaire de décembre dans les journaux et à la radio. Nous commandons du matériel promotionnel, nous nous mobilisons pour participer en grand nombre au cinq-à-sept de la mairesse qui a donné lieu à un premier (1^{er}) échange avec la mairesse depuis le début des négociations. En parallèle, quelques entrevues dans les médias sont réalisées.

La pression monte en décembre et nous ressentons l'effet des moyens de pression : la Ville fait un sprint d'un (1) mois pour regarder la faisabilité sur l'horaire de quatre (4) jours – ils consultent direction par direction, poste par poste. Nous faisons de notre côté quelques validations avec certains délégués et certains membres.

En janvier, nous apprenons que nos vis-à-vis patronaux doivent aller chercher un mandat monétaire de l'agglomération, car le seul mandat qu'ils ont est celui des

augmentations salariales présentées le 13 juillet 2023. Ils pensaient vraiment que notre convention collective était mature et qu'ils n'auraient qu'à donner des augmentations salariales et à effectuer quelques modifications esthétiques. Ils rencontrent l'exécutif de l'agglomération le 21 février dernier et le lendemain, le 22 février 2024, ils nous déposent un projet.

Malgré les échanges positifs démontrant une certaine ouverture sur l'horaire de quatre (4) jours, les vis-à-vis patronaux nous reviennent avec une proposition quasi identique tout en maintenant la même position qu'au printemps dernier, et ce, sans explications. La partie syndicale en est très surprise. Nous pensions qu'ils nous reviendraient avec une proposition bonifiée d'un horaire de quatre (4) jours ou du moins de quatre jours et demi (4 jrs ½) avec une plus grande proportion d'heures assumées par la Ville (horaire réduit) ou un ajustement des classes salariales, soit une hausse de l'échelle salariale de dix pourcent (10 %) comme pour les cols bleus.

Ils sont prêts à faire pleins d'avancement pour l'embauche, dont octroyer quatre (4) semaines de vacances pour les nouveaux employés, mais rien ou très peu pour les employés déjà en place. Où est la parité avec les employés à l'interne ? La Ville a fait l'exercice pour les cadres : les nouveaux cadres entrent avec quatre (4) semaines de vacances et la Ville a ajusté les vacances en fonction de l'année de l'obtention de leur diplôme (qui sert de barème) pour que la base soit plus équitable. Nous exigeons la parité pour tout le monde en contrepartie des quatre (4) semaines de vacances à l'embauche. La rétention des cols blancs ne semble pas faire partie de leur priorité et le taux de roulement des blancs ne semble pas être une préoccupation comme celui des policiers.

Un tableau récapitulatif est présenté et expliqué aux membres par Sylviane Côté. C'est un aperçu de la négociation sur l'horaire afin de vous illustrer l'évolution de la position des parties.

Les discussions prennent plus de temps, car nos positions respectives sont contradictoires. Il y a un certain nombre de points sur lesquels nous ne nous entendons pas et nous devons poursuivre les discussions. La partie patronale sait que la grève se prépare et ils ont une ouverture à accélérer les échanges. Or, nous avons une mésentente sur la conception d'un horaire flexible. Un horaire flexible doit être mis en place pour permettre aux employés d'avoir une flexibilité au niveau du travail et de leur vie personnelle. L'horaire flexible doit permettre de commencer ou de finir plus tôt ou plus tard, mais ce n'est pas à la demande du boss. La flexibilité d'horaires ne doit pas avoir pour objectif de diminuer le temps supplémentaire. Ils veulent diminuer le temps supplémentaire en offrant un genre de « flexibilité d'horaires », et ce, seulement en fonction des besoins de l'employeur. Nous avons des discussions pour adopter le même langage par rapport à cette notion-là. Sachez que nous n'accepterons pas un concept d'horaires flexibles qui brimerait votre temps supplémentaire. Ils nous demandent de céder des acquis, mais leurs demandes sont inacceptables comme les trente (30) minutes payées automatiquement pour le repas lorsque vous effectuez trois (3) heures de temps supplémentaire, de piger dans vos banques de congés de

maladie lorsque vous ne pouvez pas honorer un quart de travail en temps supplémentaire (ex. : les personnes travaillant au 911). Nous avons demandé l'équivalent des cadres, soit six mille dollars (6 000 \$), en ce qui concerne l'allocation automobile et ils nous offrent cinq cents (500 \$) de plus pour un total de mille cinq cents (1500 \$). Qu'est-ce que leurs automobiles ont de plus que les nôtres ? La politique de remboursement de kilométrage qui nous a fait perdre beaucoup d'argent et qui devait régulariser les pratiques dans les directions, mais dans les faits, chaque direction fait à peu près ce qu'elle veut. La Ville nous refuse même la prime de formateur et souhaite même l'abolir. Nous n'avons pas eu de retour sur les dispositions à conventionner relativement au télétravail (ex. : allocation pour les télétravailleurs).

Nous allons devons choisir et identifier nos priorités. Nous vous avons entendus; il faut rehausser les salaires.

Le but de la rencontre de ce soir est de vous informer afin que nous soyons tous à la même place au niveau du déroulement et de l'évolution de la négociation. Nous avons produit plusieurs *Info-Négo* pour vous tenir informés, mais nous sommes rendus à un moment décisif et il est primordial de vous faire un topo plus précis. Nous avons mis les problématiques inévitables sur la table et nous cherchons des solutions équitables. Il faut que vous sachiez que nous cherchons à améliorer notre contrat de travail, car nos conditions de travail stagnent depuis plusieurs années. De plus, nous faisons face à un employeur qui était très confortable avec le contrat de travail en vigueur tel quel, mais pas nous.

Ainsi, pour nous faire entendre, pour donner encore plus de poids à nos revendications, pour nous donner la chance d'aller chercher davantage d'équité, votre comité de négociation a décidé de programmer deux (2) journées de grève, les 13 et 14 mars prochain.

C'est un moment historique puisque les cols blancs ne sortent habituellement pas en grève, personne ne s'attend à ce que les cols blancs revendiquent et crient plus fort. Il est rare que nous sortions en grève, mais nous ne voyons pas d'autres moyens de démontrer notre détermination face à nos revendications. Ce n'est pas de gaité de cœur que nous avons pris cette décision, nous avons tout fait pour éviter de nous rendre là, mais nous constatons que l'employeur ne prend pas au sérieux nos demandes et nous devons leur envoyer un message clair : Nous voulons être pris au sérieux !

Nous sommes conscients que la grève a des conséquences sur nous tous, mais c'est un moyen de pression que vous nous aviez donné au mois de novembre, nous avons assez donné de chances au processus et nous sommes rendus là !

Des explications sont données par le conseiller syndical concernant la mécanique légale entourant la grève telle que le déroulement de la grève, les détails concernant les indemnités de grève, les services essentiels et les exceptions comme, par exemple, le maintien des journées de vacances ayant déjà été accordés avant l'annonce des journées de grève.

Les municipalités sont assujetties aux services essentiels, car nous donnons des services à la population. Un service essentiel qui lorsqu'il n'est pas donné pourrait mettre en danger la population. Tous les services d'une ville ne sont pas tous essentiels, certains seulement le sont. Nous devons donc passer devant le Tribunal administratif du travail (TAT) pour déclencher la grève. Il y a deux (2) types de grève : la grève générale illimitée ou la grève sous forme de journées ponctuelles consécutives. Dans tous les cas, il faut aviser le Tribunal administratif du travail (TAT) à sept (7) jours d'avis et nous entendre soit préalablement ou non avec l'employeur sur les services essentiels. Dans le cas où les parties ne s'entendent pas, le Tribunal administratif du travail (TAT) tranche et nous impose une liste de services essentiels. Une demande de grève a été déposée avant-hier au Tribunal administratif du travail (TAT) pour respecter les délais de sept (7) jours et nous nous sommes entendus avec la Ville sur les services essentiels. Nous attendons la confirmation du Tribunal administratif du travail (TAT) sur les services essentiels négociés. Après l'autorisation du Tribunal administratif du travail, l'entente deviendra publique et elle pourra être diffusée. Globalement, les personnes à la répartition des appels d'urgence au 911, les brigadiers scolaires sont considérés comme faisant partie des services essentiels. Quelques personnes travaillant avec la Cour ou la police seront à effectif très réduit. Certaines personnes sont sur une liste de rappel en cas d'urgence ou en cas d'état d'urgence déclaré.

Le dix pourcent (10 %) d'augmentation salariale est un enjeu touche tout le monde au sein de la Ville et c'est la bataille principale, et ce, en plus des augmentations de base proposées.

Deux (2) dates sont prévues pour la grève et l'objectif de ces dates est de mettre de la pression sur la Ville afin que les porte-paroles obtiennent le mandat de régler la négociation et de trouver des solutions avec nous. Depuis deux (2) jours, le conseiller syndical reçoit des appels quotidiens du porte-parole de la Ville.

La grève est un moyen ultime. Les services essentiels seront identifiés. Nos officiers veillent à s'occuper des horaires de piquetage de quatre (4) heures par jour, soit l'avant-midi ou l'après-midi. Nous vous ferons part des lieux de piquetage en fonction de votre direction. Chaque jour, il y aura deux (2) lieux de piquetage différents. Les discussions avec la Ville se poursuivent et évoluent. Le comité de négociation devra se réunir quant à ses priorités, quant à ce que nous ne voulons pas laisser tomber (ex. : les hausses salariales prioritaires pour que les salaires soient compétitifs et que les revenus soient suffisants, les statuts d'emploi qui requièrent une reconnaissance, etc.).

Les indemnités de grève sont de cent vingt dollars (120 \$) par jour, soit soixante dollars (60 \$) du SCFP National et soit soixante dollars (60 \$) de la section locale 306. Les indemnités de grève ne sont pas imposables. L'assurance collective est maintenue et couverte par le SCFP National. Les cotisations au régime de retraite et syndicale seront versées par l'employeur seulement en fonction du salaire. Un code de paie sera disponible sous peu. Un tableau récapitulatif des indemnités de grève est présenté.

5. Moyens de pression à venir incluant la grève

D'autres moyens de pression sont à venir pour se faire voir et se faire entendre.

Un communiqué sera diffusé pour aviser les médias que nous avons planifiés des journées de grève les 13 et 14 mars 2024. S'ensuivront des demandes d'entrevues et nous serons sollicités pour prendre la parole dans les journaux et les radios ou les chaînes de télévision locales. Même si la mairesse affirme que tout va bien à Longueuil, ce n'est pas exact puisqu'il y a des groupes qui revendiquent. La conjoncture est bonne, car l'année prochaine, des élections municipales auront lieu.

Un autre moyen de visibilité est à prévoir : dès demain, surveillez le camion LED à enseigne lumineuse qui sillonnera les rues de Longueuil avec le message suivant : « Les cols blancs de Longueuil, pas de contrat de travail depuis décembre 2020 » pour rappeler à la mairesse et aux citoyens que les cols blancs demandent l'équité, mais qu'ils ne sont pas considérés comme des employés au même titre que certains car ils ont moins de privilèges. Cinq (5) journées ont été programmées pour le camion LED.

Dans les prochaines semaines, nous serons plus visibles dans les médias et les réseaux sociaux; c'est la priorité de plusieurs de vos officiers et du comité de mobilisation. Surveillez aussi nos vidéos et notre slogan audio à la radio.

6. Période de questions

La présentation est suivie d'une période de questions et commentaires. Les membres sont également invités à partager leur opinion.

Tant mieux pour les cols bleus pour ce qu'ils ont réussi à obtenir. Une négociation est un ensemble de gains et de pertes. Une négociation implique qu'ils ont laissé des choses sur la table. Qu'est-ce que les cols bleus ont laissé pour obtenir ces gains ?
(Philippe Morin Larocque)

Aujourd'hui, nous ne comparerons pas ce que les cols bleus ont laissé sur la table. Les augmentations de salaire ne sont pas que des augmentations salariales annuelles. C'est également d'autres éléments dans la convention qui ont une valeur monétaire. L'obtention d'un horaire de travail avec des heures assumées par la Ville possède une valeur substantielle. Il y a donc des enjeux au niveau de l'horaire et de l'augmentation de l'échelle salariale, échelle qui touche l'ensemble des employés. Contrairement aux cols bleus, nous ne sommes pas un groupe homogène au niveau des horaires. Le rehaussement de l'échelle salariale nous apparaît comme le point le plus important. Les cols bleus n'avaient pas laissé rien sur la table depuis les fusions municipales. Donc, oui ils ont laissé tomber certaines de leurs pratiques, soit de traiter seulement les dossiers de leur ville d'origine (ex. : Greenfield Park) sans traiter les dossiers de Longueuil.

Les cols bleus travaillaient seulement dans leur arrondissement d'origine et la Ville voulait la mobilité des cols bleus, ce qu'elle a obtenu. La négociation a duré plus de quatre (4) ans et nous nous approchons des trois (3) ans. Les cols bleus n'ont pas lâché pour obtenir ce qu'ils voulaient en contrepartie de ce que la Ville voulait. Qu'avons-nous qui pourrait amener la Ville à négocier davantage avec nous ? (Jacqueline Fortier)

Leur grande préoccupation, c'est de couper le temps supplémentaire. Leur principal enjeu est de diminuer les coûts de la main-d'œuvre tout comme chez les cols bleus.

Est-ce que l'offre du côté patronal est là pour améliorer l'horaire de travail ? Si c'est le cas, en échange de quoi consentent-ils à nous l'accorder ? Quel est le sacrifice que nous allons devoir faire ? Nous comprenons que nous n'aurons pas un copier-coller des cols bleus. Nous comprenons aussi que les cols bleus ont laissé aller le mouvement de personnel, car la Ville y tenait mordicus. Plutôt que de s'attarder sur le détail de leur convention, il y a eu une négociation entre les deux (2) parties; ils ont obtenu quelque chose en contrepartie de quelque chose. C'est simpliste comme principe. Est-ce que nous le voulons et dans quelle proportion le voulons-nous ? Qu'est-ce que nous sommes prêts à laisser aller pour l'obtenir ? Si nous avons la réponse à cette question-là, nous avons une entente. (Nicolas Léonard)

Exactement. Tu as bien résumé. Toutefois, il n'y a pas tant de gras sur nos tranches de bacon. Il y a moins d'irritants dans notre convention. Au début, ils ne comprenaient pas pourquoi nous voulions changer tant d'éléments, car pour eux notre convention était mature et tout allait bien. Nous ne partons pas de la même place comparativement aux cols bleus. La Ville voulait diminuer le temps supplémentaire, et ils ne souhaitaient pas modifier plusieurs éléments. Couper le temps supplémentaire signifie d'ajuster ton horaire. Nous n'avons pas la même conception de la flexibilité des horaires que la Ville.

En étant surveillant d'installations, il ne se retrouve pas dans les propos ou la présentation. Un surveillant d'installations est saisonnier ou non, est temporaire ou non. Notre titre d'emploi n'est pas reconnu. Pouvez-vous m'assurer que les surveillants d'installations font partie de votre plan de négociation ? (Mostapha Kelouaz)

Oui, à cent pourcent (100 %). C'est l'une des préoccupations que nous avons mise sur la table, car, pour nous, vous ne devriez pas être des saisonniers étant donné que vous travaillez sur une base continue (trente-deux [32] semaines par année). Vous faites partie de l'un des irritants que nous souhaitons corriger. Jusqu'où nous serons en mesure de corriger cet irritant; nous ne pouvons pas le savoir avant l'issue des négociations

Dans une négociation dite « raisonnée » dans laquelle l'employeur demande de réduire le temps supplémentaire tandis que le syndicat demande un horaire de quatre (4) jours, n'est-ce pas contradictoire ? Il m'apparaît que les quatre (4) jours vont générer du temps supplémentaire, cela n'est-il pas contradictoire ? Ensuite, quel est le pourcentage (%) des cols blancs qui vont avoir accès à l'horaire de quatre (4) jours ? Dans mon département, nous avons déjà des personnes sur des horaires rotatifs, sur des horaires

de quatre (4) jours, des horaires qui ne pourront pas nécessairement être réaménagés aussi facilement que pour une personne qui travaille du lundi au vendredi. Si c'est l'un des enjeux pour lesquels nous allons au combat, il est important de connaître le pourcentage des employés qui sont touchés par l'horaire de quatre (4) jours. (Philippe Morin Larocque)

L'exercice qui a été réalisé par la Ville avant Noël dans tous les départements, incluant la direction de l'information policière (DIP). Les équipes qui sont multiples, qui ne sont pas des postes uniques, qui sont plusieurs à effectuer un peu le même genre de tâches; ce ne sont pas les endroits où ce serait le plus compliqué à appliquer l'horaire de quatre (4) jours. Il y a une possibilité d'avoir des horaires du mardi au vendredi ou du lundi au jeudi. C'est clair que ce type d'horaire peut impliquer l'embauche de personnel supplémentaire pour certains départements. C'est la grande majorité des postes qui seront touchés, soit au moins quatre-vingt-dix pourcent (90 %). Dans les directions où il y a des enjeux, cela nécessite des embauches supplémentaires. Il n'y a pas de directions où nous nous sommes fait dire que ce ne serait pas réalisable. Concernant l'horaire de travail, la Ville veut couper le temps supplémentaire et nous voulons réduire les heures de travail. Oui, ce sont deux (2) positions contradictoires; nous ne sommes pas à la même place.

Pensons au 911, aux bibliothèques qui ont des horaires rotatifs, aux brigadiers scolaires. (Philippe Morin Larocque)

La nature de certains emplois fait en sorte que ce n'est pas un concept qui touchera les brigadiers qui effectuent vingt (20) heures par semaine. Nous ne les ferons pas travailler seize (16) heures par semaine. En outre, les employés du 911 ont déjà des horaires particuliers en rotation; leur nombre de journées varie d'une semaine à l'autre. Ils vivent déjà une réalité différente que la majorité des membres.

Si la Ville veut réduire le temps supplémentaire et pour X nombre d'heures par semaine effectué sur une base régulière, il suffit d'embaucher une personne supplémentaire. Est-ce que la Ville est au courant ? (Doris Tite)

Oui, ils sont conscients de la surcharge de travail.

Si vous gagnez toutes les points (ex. : vacances – quatre [4] semaines de plus aux nouveaux employés), est-ce qu'il y aura une compensation monétaire pour les anciens employés ? (Doris Tite)

Il n'y aura pas de rétroactivité sur cet élément-là.

Lorsque nous effectuons quatre (4) heures de piquetage, est-ce que nous rentrons à la maison et que nous ne retournons pas au travail ? (Nicole Mazerolle)

C'est une bonne précision, car la grève, c'est pour vingt-quatre (24) heures.

Lors de la réunion de mardi passé, une personne a demandé des informations concernant la grève, mais vous lui avez répondu que ce n'était pas le temps d'en parler et que vous alliez nous revenir avec le sujet ultérieurement. Aujourd'hui, nous apprenons qu'il y a six (6) dates précisées pour la grève. Elle trouve cela dommage que les syndiqués n'étaient pas au courant et qu'aujourd'hui, vous nous en donnez deux (2) seulement, mais elle en a six (6) : les 18 et 19 mars, et les 27 et 28 mars. (Nicole Mazerolle)

D'emblée, nous pouvons te dire d'oublier ces dates de ton calendrier. Les deux (2) journées que vous pouvez considérer comme cannées sont les 13 et 14 mars 2024. À partir du 15 mars prochain, nous déciderons quand nous pourrons refaire la grève. Les délais commencent à compter de lundi.

Si jamais plus tard, elle apprend que ces dates-là sont vraies; elle ne serait pas contente. Elle n'aimerait pas apprendre que vous nous avez menti. (Nicole Mazerolle)

Parfait.

Vous dites que nous avons fait plusieurs actions, mais elle n'a vu que celle à la télévision pour quêter une équité, le conseil de ville et le party de la mairesse. Ce n'est pas fort, elle ne voit pas plusieurs actions. Et là, vous nous parlez de l'allocation automobile, de l'équipement personnel fourni pendant le télétravail. Tout ce qu'elle entend concerne les professionnels et à la dernière convention, c'était avantageux pour les temporaires. Elle aimerait savoir quand ils vont regarder pour les commis, les agents, les secrétaires, autrement dit les personnes normales. (Nicole Mazerolle)

Les personnes normales, ce sont eux qui se font refuser la reconnaissance des acquis et qui n'accèdent pas à des postes supérieurs; ce ne sont pas les professionnels. C'est encore plus ordinaire pour les saisonniers que pour les employés de bureau, car ils n'ont rien du tout. Les irritants que nous avons soulignés ne sont pas exclusifs aux professionnels; ils touchent tous les employés comme le salaire. L'échelle salariale avec des salaires non compétitifs touche, entre autres, toutes les agentes administratives dont le salaire n'est pas compétitif et la Ville leur donne des échelons trois (3) ou quatre (4) dès leur embauche. L'expérience de travail dans le milieu n'est pas reconnue parce que les employés n'ont pas au moins deux (2) ans d'expérience dans le poste dans lequel on veut le promouvoir. Ces enjeux-là touchent tout le monde.

Malheureusement, elle ne se retrouve pas dans aucune des choses. Nous parlons beaucoup des quatre (4) jours semaine, mais pour le commun des mortels, ce n'est pas avantageux. (Nicole Mazerolle)

C'est pourquoi nous avons parlé de bonification de l'échelle salariale. Parce que les personnes qui travaillent à un horaire atypique vont être touchées par une hausse de l'échelle salariale.

Il y a beaucoup de personnes qui ne veulent pas de l'horaire de quatre (4) jours par semaine, car cela augmentera la charge de travail; il faudra faire le même travail sur quatre (4) jours. (Nicole Mazerolle)

Nous n'avons pas canné les quatre (4) jours. Nous aspirons à tendre vers une solution équitable pour que nous puissions tous bénéficier d'un avantage.

Le dix pourcent (10 %), c'est merveilleux pour tout le monde. Les professionnels sont-ils pris en compte ? Nous n'avons pas entendu parler du rattrapage salarial pour certaines classes salariales. Il y a quelques années, il y a eu une étude salariale effectuée que nos cotisations syndicales ont payée pour cela, est-ce que les résultats étaient trop aberrants pour nous les montrer ? De plus, il y aura une charge de travail plus grande sur les quatre (4) jours. Vous avez fait un sondage il y a deux (2) ans relativement si nous voulions l'horaire de quatre (4) jours... bien oui, mais nos besoins et nos demandes ont changé entre-temps. Peut-être que les personnes seraient davantage en accord avec des quatre jours et demi (4 jrs ½) et nous ne voulons pas nous ramasser à effectuer trente (30) heures par semaine, car ce n'est pas un emploi à temps partiel que nous souhaitons, c'est un emploi à temps plein. En 2009, les professionnels ont voulu se séparer du syndicat, car ils ne se sentaient pas bien représentés et là nous tirons à gauche et à droite, car nous sommes tellement un groupe disparate, c'est l'enfer ! Le jugement est sorti en 2010, il y a quatorze (14) ans et il donnait une dernière chance au syndicat. Nous avons hâte de voir avec cette convention-ci parce que nous pouvons promettre que s'il ne se passe rien au niveau du rattrapage, pas juste une augmentation salariale ou des grilles salariales, les professionnels retourneront à la Cour et le juge décidera à ce moment-là. (Vincent Gelly)

Vincent Gelly est remercié pour son intervention.

En tant que préposé aux télécommunications, nous sommes apeurés de perdre le temps supplémentaire (ex. : les trente [30] minutes après trois [3] heures de temps supplémentaire ou l'annulation d'un quart de travail en temps supplémentaire qui serait pigé dans une banque), soit ce que nous avons vécu et pour lequel nous avons fait des griefs que nous avons gagnés. Que cela soit sur la table, c'est effrayant ! Pouvez-vous clarifier ce qui arrivera avec ceux qui n'auront pas accès à la semaine de quatre (4) jours et qui ont des horaires particuliers, qu'est-ce qui est fait pour nous outre la bonification de l'échelle salariale ? Quelles sont les mesures compensatoires sur la table pour les employés à horaires particuliers ? Est-ce que ce sont des congés compensatoires supplémentaires qui peuvent être pris, mais restreints avec les ratios, est-ce que c'est une banque monnayable ? (Frédéric Warren)

Nous avons mis sur la table les enjeux des personnes qui ne pourraient pas avoir accès à l'horaire de quatre (4) jours, comment ils pourraient faire pour avoir accès à des congés supplémentaires et mieux gérer et compenser la conciliation travail et vie personnelle. Oui, une demande relative à des congés supplémentaires pour les personnes qui ne pouvaient pas bénéficier de l'horaire de quatre (4) jours. Tant et aussi

longtemps que les discussions ne sont pas terminées sur cet élément-là, nous ne savons pas ce qui va survenir de cette demande-là.

Nous venons de parler de rattrapage pour les professionnels, mais au 911, nous sommes en retard aussi au niveau du salaire d'entrée comparativement aux autres centrales 911. En conséquence, nous avons moins accès à de futurs candidats parce que, comme vous le savez, il y a des centrales qui engagent à trente dollars (30 \$) de l'heure et que nous nous sommes présentement encore à vingt-six dollars (26 \$) de l'heure. (Frédéric Warren)

Frédéric Warren est remercié pour son commentaire.

Étant en arrêt avec billet médical et ne pouvant effectuer que du télétravail. Qu'arrive-t-il aux personnes ne pouvant pas se déplacer physiquement pour faire la grève ? (Geneviève Lefebvre)

Si vous avez des conditions médicales qui vous empêchent de rester debout, contactez le syndicat et il y a d'autres travaux de gréviste que nous pouvons vous faire faire. Si vous êtes déjà en arrêt de travail à l'heure actuelle, vous ne serez pas coupé, si vos vacances avaient déjà été approuvées, vous ne perdrez pas vos vacances. Si vous avez un problème particulier, appelez le syndicat, car il y a d'autres tâches que vous pouvez faire outre piqueter. Nous avons du travail pour vous autres aussi. Ceux qui avaient des vacances prévues, vous ne les perdrez pas. C'est la même chose pour ceux qui sont en maladie ou en invalidité, vous allez continuer d'être payés. Si vous faites une demande de vacances à partir de demain pour les journées de grève, elles vous seront probablement refusées par la Ville parce qu'ils ne peuvent pas accepter des vacances quand des journées de grève sont émises. Ce qui a été approuvé dans le passé devrait être honoré.

Craignant que le télétravail régresse et que nous retournions en arrière, allez-vous identifier des postes en télétravail ? Est-ce que les postes où les personnes ont été engagées à cent pourcent (100 %) du temps en télétravail resteront en télétravail à cent pourcent (100 %) du temps ? Est-ce que cela sera encadré dans la convention collective ? (Geneviève Lefebvre)

C'est ce que nous demandons à la Ville depuis le début l'adoption de la politique interne de la Ville concernant le télétravail. Nous leur demandons que nous puissions nous entendre sur quels sont les postes en télétravail à temps plein ou à temps partiel et conventionner des listes afin d'éviter que n'importe quel gestionnaire décide qui devrait ou non être en télétravail. En conventionnant des règles comme celles-là, cela nous garantirait une plus grande stabilité à ce niveau-là. Jusqu'à présent, la Ville est très pro-télétravail et il n'y a plus assez d'espace pour asseoir tout le monde.

Pourquoi avoir ciblé les 13 et 14 mars ? Quel sera l'impact ? Pourquoi pas les 18 et 19 mars, pourquoi pas 23 et 24 mars ? Êtes-vous conscients de ce qu'il se passe dans la Ville, parce que nous venons de manquer une belle ouverture au niveau des finances,

au niveau du budget, de la préparation des budgets, de la préparation des taxes municipales, etc. ? Avez-vous consulté les membres de différents services où il y a des dates de grève plus sensibles qui pourraient potentiellement affecter les services et avoir un meilleur impact ? La grève touche combien de personnes parmi les mille deux cents (1 200) membres environ ? Si nous enlevons les services essentiels, sommes-nous à mille (1 000) membres qui vont sortir ? Peu importe le chiffre, ce serait le fun de bloquer les travaux publics (TP) tous les matins, ce serait le fun de bloquer les deux (2) grands parcs de notre Ville pour avoir une belle visibilité auprès des citoyens et nous pourrions aussi ralentir le trafic dans ce coin-là. Ce serait le fun de trouver la résidence de notre mairesse et d'aller se promener sur le trottoir en face de chez elle avec nos pancartes, nos sifflets et le camion LED avec notre message publicitaire. Il faut toucher la première intéressée. Personnellement, les moyens de pression que j'ai vus depuis le début... et nous apprenons aujourd'hui que nous allons tomber en grève, je croyais que vous nous parleriez avant. Je ne suis pas contre la grève, car c'est un moyen très efficace de faire bouger la Ville. Les quatre (4) jours par semaine sont une priorité à revoir, car je ne pense pas que c'est la priorité des membres et je pense qu'il y a d'autres choses à faire en termes de moyens de pression. Si nous nous mettons le pied dans la grève aujourd'hui pour deux (2) jours, après ce sera trois (3), quatre (4), cinq (5) jours... Après cela, quand allons-nous arrêter si cela n'a pas l'impact souhaité ? Malheureusement, nous allons peut-être manquer notre chance. Personnellement, je veux comprendre pourquoi nous allons à ce moment-ci en grève et c'est quoi la raison. (Daniel Duval)

À l'assemblée annuelle de secteur en novembre dernier, nous vous avons dit que nous mettrions tout en place avant de déclencher la grève. Nous avons tenté d'étirer l'élastique jusqu'au bout au niveau des discussions avec l'employeur, mais l'employeur ne nous prend plus au sérieux à la table de négociation. Nous avons décidé en comité de négociation que nous étions rendus à cette étape-là. Dans les médias, en campagne publicitaire dans les journaux et à la radio, vous avez eu pour plus de cent quatre-vingt mille dollars (180 000 \$) du SCFP National qui a été dépensé pour faire de la publicité. Après le temps des fêtes, nous avons eu des retours sur nos campagnes qui ont mis de la pression sur le politique. Nous avons aussi fait des appels à la mairesse. Ultimement, le comité de négociation s'est rendu au bout de ces moyens. Nous vous l'avions bien dit en novembre, les impacts avant d'arriver à la grève vont dépendre de la mobilisation des membres. Nous avons fait ce que nous avons pu avec les personnes qui se sont déplacées. Nous sommes maintenant rendus à cette étape-là. Nous n'arrivons pas aujourd'hui avec une grève générale illimitée, nous y allons en gradation afin de donner une chance à la Ville de réagir et d'aller chercher un nouveau mandat. Nous avons eu une rencontre aujourd'hui qui s'est terminée à 16 h 30 et déjà le ton a changé à la table. Le porte-parole discute avec nous tous les jours. Le maintien des services essentiels est une grosse organisation pour la Ville. La stratégie ne sera pas étalée ce soir, car demain matin la Ville sera déjà informée des lieux de piquetage et des actions que nous ferons. Vous serez informés en temps opportun. Le membre est invité à s'impliquer pour l'organisation, pour diriger des groupes avec son expérience syndicale, car nous retenons qu'il a de bonnes idées. Les membres qui souhaitent s'impliquer sont aussi invités à venir nous aider, car nous avons besoin de bras supplémentaires. Pour ce qui

est de la résidence de la mairesse, le conseiller syndical recommande au comité de ne pas aller là pour l'instant. Pour ce qui est de l'opinion publique, il faut maintenir l'équilibre. En ce moment, nous mettons de la pression sur le volet politique, soit sur les élus municipaux, et ce, de manière adéquate. Nous ne voulons pas passer pour des cols blancs qui font de l'intimidation, car nous risquons de perdre la sympathie des citoyens. Mme Fournier est très présente sur les réseaux sociaux et en ce moment, elle a des gardes du corps, car elle a eu des menaces, donc il faut doser les actions posées. Il faut une belle visibilité publique sans perdre l'opinion publique.

Il manquait juste le nombre de personnes touchées par la grève et la raison pourquoi la grève se tiendra les 13 et 14 mars. Pourquoi, ça ne serait pas dans une autre semaine ou la semaine précédente. Pourquoi avoir ciblé ces deux (2) journées de grève ou plus, et est-ce que l'objectif est d'obtenir un impact sur plusieurs services ou de mettre un peu de pression sur nos gestionnaires à l'interne. Demain matin, nous allons leur dire que nous déclenchons la grève et qu'ils ne s'attendent pas à ce que nous reprenions nos deux (2) jours en une (1) journée ! (Daniel Duval)

Nous procédons en gradation. Nous avons choisi ces deux (2) journées-là. Nous avons ciblé certaines journées dans le futur et d'autres sur lesquelles nous réfléchissons encore. Si cela ne fonctionne pas avec les deux (2) journées de grève, nous avons ciblé d'autres journées, mais nous ne les rendrons pas publiques ce soir, car nous ne voulons pas que la Ville puisse se préparer. L'objectif est de laisser une chance à la Ville de répondre après ces deux (2) journées de grève. Peu importe les journées choisies, il y aura un impact sur la population (ex. : bibliothèques fermées, journées d'inscription pour les citoyens aux loisirs). Nous avons choisi ces dates-là pour mettre de la pression et notre objectif, c'est de régler avant l'été afin que vous puissiez être payés rapidement. Nous ne voulons pas éterniser la négociation pour éterniser la négociation. Nous ne voulons pas déplaire aux membres en vacances pendant la semaine de relâche et nous voulons qu'il y ait le plus de personnes possible sur les lignes de piquetage, c'est pourquoi nous avons choisi ces dates au retour des vacances.

La membre remercie le comité de négociation pour la présentation. Elle est en accord avec l'augmentation de l'échelle salariale. Faire deux (2) journées de grève, puis retourner travailler, puis retourner en grève et ainsi de suite met de la pression sur l'employé. Pendant les trois (3) journées où il travaille, il aura beaucoup de pression pour réaliser tout le travail qu'il accomplit dans une (1) semaine. Faire deux (2) journées de grève par-ci par-là met de la pression sur l'employé et non sur l'employeur. Étant immunosupprimée, elle est en attente de traitement d'immunoglobulines et elle attend un appel, qu'arrivera-t-il si le traitement coïncide avec les journées de grève et qu'elle n'est pas en mesure de se présenter pour le piquetage ? (Manon Brunelle)

C'est du cas par cas, et ne voulant pas étaler votre vie privée ici. Si vous avez des conditions de santé particulières, des conditions médicales, des rendez-vous, une opération planifiée, appelez-nous pour nous en faire part. Des exceptions à la caisse nationale de grève sont prévues, mais elles doivent être justifiées. Appelez-nous afin que nous puissions prendre en considération ces raisons particulières. Aidez-nous à

vous aider : quand vous retournez au travail, ne rattraper pas le retard des deux (2) journées de grève. Il faut que le retard paraisse. Nous avons parlé de la grève du zèle et nous avons eu des échos comme quoi cette mesure a peu d'impact. Cela ne paraît pas parce que les membres n'embarquent pas et ne le font pas. Si vous êtes deux (2) jours en grève, ces deux (2) jours doivent impacter le travail. Pour que cela fonctionne, aidez-nous à vous aider. Si tout le monde rentre au travail et accomplit le travail des deux (2) jours pour que cela ne paraisse plus; le boss va rire de nous autres et ne reviendra pas à la table de négociation. Nous sommes un groupe et nous devons nous aligner.

Étant une nouvelle employée depuis la pandémie, le concept de syndicat est nouveau pour elle. Quels sont les répercussions ou les impacts de la grève sur un employé temporaire étant donné qu'elle est nouvelle ? (Murielle Ndengue Melongo Bell)

Les employés temporaires seront appelés comme les autres à venir faire du piquetage. Il n'y a pas d'impact peu importe votre statut autre le fait que vous viendrez faire du piquetage avec les autres. Si vous ressentez de la pression ou une inquiétude, sachez que personne n'est autorisé à travailler ces journées-là (pendant vingt-quatre [24] heures). Si vous êtes en télétravail cette journée-là, vous ne faites pas de télétravail, vous ne travaillez pas. Vous serez programmé comme les autres pour que vous puissiez venir piqueter l'avant-midi ou l'après-midi. Vous serez aussi rémunéré comme les autres en fonction de la caisse de grève, donc il n'y aura pas d'impact par rapport à votre statut d'employé. En cas d'intimidation des gestionnaires due à votre statut d'emploi (ex. : temporaire), contactez votre délégué.

En tant qu'ingénieur, il aime bien les chiffres concrets et il a apprécié le tableau des heures payées ou non payées. Dans tout ce qui a été dit aujourd'hui, nous n'avons pas eu de mise à jour sur ce que le syndicat demandait comme augmentations par rapport à ce que la Ville proposait comme augmentations. (Danny Michaud)

Les augmentations annuelles de salaire sont celles qui avaient été identifiées cet été. Ce que nous essayons d'aller chercher; ce sont des augmentations supplémentaires à celles-là, mais qui ne sont pas sur l'augmentation annuelle, soit via l'augmentation de l'échelle salariale.

Si nous les avons refusés cet été, c'est que nous estimons qu'elles n'étaient pas assez grandes. Est-ce que vous allez essayer d'aller en chercher plus ? (Danny Michaud)

Oui, parce qu'il y avait seulement cela sur la table. Ce que nous voulons aller chercher de plus, c'est l'augmentation de tous les taux de salaire parce que la Ville a octroyé les mêmes augmentations de salaire aux cols bleus et aux sauveteurs. Il est clair que l'employeur propose les mêmes taux de salaire annuel à tous les groupes. C'est pour cela que nous vous avons dit que les augmentations ne prennent pas toutes la forme des augmentations salariales annuelles du 1^{er} janvier. Il est nécessaire d'aller chercher d'autres augmentations qui vont venir rehausser votre salaire; c'est sur quoi nous travaillons – le dix pourcent (10 %) dont nous vous parlions plus tôt.

Tout à l'heure, vous avez dit que nous serions informés parce qu'il y a eu une fuite. Ce serait le fun, par respect envers les membres, que même juste l'intention, de savoir quand vous avez l'intention d'aller en grève parce que personne ne s'attendait à aller en grève deux (2) semaines. (Danny Michaud)

Depuis le 6 novembre dernier quand nous vous avons demandé de voter pour des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève, c'est à ce moment-là que nous avons décidé que si le comité de négociation jugeait nécessaire d'aller jusqu'à la grève, vous nous donniez le mandat de prendre ce moyen-là. C'est le fonctionnement normal.

C'est simplement d'informer les membres en même temps que la Ville. Si la Ville doit se préparer, il y a ici des personnes qui ont des enfants et ils devront s'organiser et s'arranger. (Danny Michaud)

Exactement, c'est pourquoi les journées de grève n'ont pas lieu la semaine prochaine. C'est pour que vous puissiez vous organiser dans un délai assez raisonnable. C'est pourquoi nous voulions vous expliquer ce soir toutes les mêmes informations au même moment. Nous changerons notre stratégie la prochaine fois s'il y a une autre série de journées de grève, quand nous enverrons l'information, nous l'enverrons au Ministère et nous vous l'enverrons en même temps. Cela ne fait pas des semaines que nous avons décidé que nous partions en grève, nous avons déposé cela au Ministère il y a deux (2) jours et nous voulions attendre d'être seulement avec les membres de Longueuil pour l'annoncer. Nous ne voulions pas l'annoncer devant tous les membres mardi lors de l'assemblée générale extraordinaire. La priorité, c'était vous autres. La prochaine fois, dès que nous déposerons au Ministère, vous recevrez un communiqué pour vous en informer, c'est l'engagement que nous prenons envers vous. Ne mettez pas trop de pression à votre comité de négociation par rapport à cela, parce que c'est seulement ce soir que nous vous rencontrons. Nous n'avons pas attendu des semaines avant de vous en parler. Cela ne fait pas des semaines que la décision est prise.

Qu'avez-vous fait au niveau des professionnels ? Nous savons que nous sommes sous-payés par rapport au marché. Oui, il y a eu un rattrapage salarial quand nous avons fait la demande pour un syndicat de professionnels. Il faisait partie des quatre (4) personnes qui ont instigué la demande pour un syndicat de professionnels. Après, lorsque nous avons perdu en Cour, il y a eu un rattrapage salarial, mais il n'était pas complet. Quand nous nous comparons à d'autres villes, nous sommes encore sous-payés. Tout à l'heure, vous avez parlé de certains compromis. Peut-être qu'au niveau des professionnels, certains seraient prêts à avoir un horaire plus flexible pour avoir dix (10 %) à quinze pourcent (15 %) d'augmentation. C'est une idée comme cela. Or, nous ne commencerons pas à travailler le samedi et le dimanche. Commencer à travailler un peu plus tôt ou un peu plus tard que sept (7) heures le matin et finir un peu plus tôt ou un peu plus tard serait une alternative que les professionnels accepteraient de faire et qui permettrait à la Ville d'épargner sur le temps supplémentaire. Cela n'empêche pas que s'il nous est demandé d'entrer un samedi à la Ville, un samedi est un samedi; nous sommes en temps supplémentaire. (Steve Gill)

Ce sont des discussions comme celles-là que nous avons avec l'employeur parce que leur position est que s'ils ont besoin de faire entrer du personnel le samedi, ils pourraient vous demander de ne pas entrer le lundi. Nous avons un bout de chemin qui reste à faire parce que nous n'avons pas la même vision que l'employeur concernant la flexibilité. La discussion a changé de niveau aujourd'hui, car ils ont compris que nous ne voulions pas la flexibilité et l'autonomie à n'importe quel prix. La flexibilité des horaires s'applique à tout le monde (sauf à ceux au service au public), seuls les niveaux de flexibilité sont différents.

Pouvez-vous rappeler à la Ville qu'ils sauvent énormément d'argent, car nous n'avons plus de bureaux, mais que nous ont-ils donné en retour ? Nous payons notre internet et nous payons tout. (Steve Gill)

Exactement. Cet élément était sur la table comme il existe dans certaines conventions, collectives, des montants compensatoires pour les frais encourus (climatisation-chauffage, internet haute vitesse, etc. Bien entendu, ce sont toutes des choses que nous avons mises sur la table.

Étant sur appel pendant le temps des fêtes, faisons-nous partie des services essentiels ? Est-ce que nous en serons avisés ? (Steve Gill)

Une grande partie des personnes qui travaillent sur appel comme vous ou comme les ingénieurs pourraient être appelées si jamais il y a une urgence, un système de la Ville qui plante, un bris à une usine d'eaux, etc. Certains pourraient être sur appel seulement. La plupart d'entre vous ont un téléphone fourni par la Ville. La grande majorité sera surtout sur appel, au besoin. S'il ne se passe rien, vous ne vous serez pas appelés.

En travaillant au loisir à l'aquatique, il est possible pour elle de confirmer que les dates de grève sont les dates d'inscription et qu'effectivement, l'information s'est rendue jusqu'au gestionnaire qui prévoit maintenant de modifier les dates d'inscription. C'est nous qui effectuons ces changements-là, mais si nous n'avons pas envie de les changer et de nous tirer dans le pied. Que devons-nous faire ? (Christine Daigle)

Les travailleurs ont des journées chargées. Il faut le faire parce que c'est le boss qui le dit, mais il y a des niveaux de vitesse pour accomplir les tâches. Le conseiller syndical ne peut pas vous dire de ralentir le travail, mais vous avez des piles de travail et il se peut que vous ayez d'autres dossiers non accomplis qui prendront du retard. À un moment donné, il faut doser. Les urgences font que vous n'avez pas le temps de traiter certains dossiers.

Absolument. Ils vont nous mettre cela en priorité et il est dommage, car c'est une belle chance d'impacter les citoyens. Cela apparaît peut-être de moindre impact pour plusieurs, mais pour les parents qui souhaitent apprendre à nager à leurs enfants, les inscriptions sont un moment charnière. Nous nous faisons engueuler lorsqu'il n'y a plus de places ou quand le système plante. L'impact sur les citoyens est vraiment majeur et

cela a un gros pouvoir sur les élus, car il est certain que les citoyens vont s'en plaindre et que cela va se rendre jusqu'à leurs oreilles. En deux (2) semaines, nous avons vraiment le temps de modifier les dates. Est-ce que vous allez prévoir d'autres dates de grève si nous apprenons que les dates d'inscription sont reportées d'une semaine ? Est-ce que nous pouvons vous appeler et vous aviser lorsque nous connaîtrons les dates de report d'inscription ? Pouvons-nous prévoir une grève à ces deux (2) dates-là ? (Christine Daigle)

Il y a des délais et nous ne pouvons pas changer comme cela.

Et ce, même si vous le savez dans les sept (7) jours ouvrables ? (Christine Daigle)

Il y a un délai au niveau du Tribunal administratif du travail (TAT), il y a un sept (7) jours de calendrier. Il faut aussi attendre que les deux (2) journées de grève soient passées pour déposer de nouveau une requête, donc le lendemain, nous pouvons déposer une nouvelle demande. Il y a aussi la question de la stratégie, nous souhaitons impacter plusieurs directions. Nous avons des calendriers d'activités, nous avons fait nos devoirs; nous ne faisons pas cela à l'aveuglette. De plus, le conseiller syndical ajoute qu'il n'est pas à sa première grève ni à ses premiers moyens de pression. Il y a des moyens de visibilité qui s'en viennent et des communiqués de presse. Quand nous commencerons à dire que nous sommes en grève à la Ville de Longueuil, les citoyens et les élus seront mécontents. Nous avons des collants « En grève ». Il y a plusieurs moyens qui sont prévus et nous souhaitons toucher plusieurs directions. Nous avons des calendriers et nous essayons de toucher différents citoyens. Nous ne voulons pas cibler un groupe de citoyens en particulier et nous le mettre à dos. Peut-être qu'après les deux (2) premières (1^{res}) journées nous allons obtenir l'écoute et le mandat souhaité, peut-être que nous planifierons une assemblée et que nous viendrons vous présenter une entente de principe. À ce moment-là, ce sera à vous de décider si cette entente de principe vous convient ou non. Il y a de la stratégie, rien de ce que nous faisons n'est effectué à l'aveuglette.

Parfait, nous pouvons conclure que de prendre notre temps si nous avons à changer des dates d'inscription dans le calendrier. (Christine Daigle)

Des grèves qui durent deux (2) jours d'affilée peuvent être comparées à des pannes d'électricité qui durent vingt-quatre (24) heures; cela ne nous dérange pas beaucoup, car nous n'ouvrons pas notre réfrigérateur ni notre congélateur, nous prenons de la nourriture au restaurant et la vie continue. Quand nous avons une panne de courant qui dure trois (3) ou quatre (4) jours, il faut que s'assurer que nos tuyaux ne gèlent pas, nous perdons le contenu de notre congélateur et il faut commander du restaurant tous les jours; nous capotons un peu plus notre vie. Est-ce que deux (2) jours peuvent vraiment effrayer les patrons, parce que lorsque nous demandons à nos patrons de s'absenter deux (2) jours ils sont bien contents, car ce n'est pas une (1) semaine ? Quand nous partons au Mexique une (1) semaine, cela dérange un peu plus. (Jonathan Brodeur Leduc)

Là, vous allez être mille (1 000) à partir en même temps, c'est sûr que c'est un peu plus dérangeant. C'est pourquoi nous n'avons pas programmé une (1) journée, mais deux (2). Nous trouvons qu'une (1) seule journée, c'était comme un congé férié. Nous souhaitons aussi y aller en gradation, nous ne commençons pas avec trois (3) ou quatre (4) jours. Nous voulons aussi que cela soit vivable pour vous autres. Nous sommes mille (1 000) à partager le même congélateur, donc il est possible que les popsicles fondent à un moment donné. Il y a un impact pendant les journées de grève, personne n'a le droit de travailler. Il y a du travail en arrière-plan avec la Ville et le Tribunal administratif du travail (TAT) nous a téléphoné hier pour nous informer que le profil de la Ville n'était pas à jour. Les gestionnaires qui ont été embauchés après la convention collective ne peuvent pas vous remplacer dans vos tâches. Nous avons exigé d'avoir vos horaires de travail et de savoir qui était programmé et de connaître les codes de paie. La grève entraîne un travail énorme pour la Ville. Si vous venez à savoir que des cols blancs dans vos équipes travaillent pendant la grève, avisez-nous, parce que nous pouvons faire des dénonciations et l'employeur peut avoir des amendes et le travailleur peut aussi avoir des amendes; c'est illégal. Au Québec, il y a une loi anti-briseurs de grève. Les personnes qui viendraient à travailler pendant la grève dont nous sommes avisés et que nous sommes capables de le démontrer au Tribunal administratif du travail (TAT) sont passibles d'amendes. Nous sommes en contact avec les autres syndicats de la Ville et ils nous ont déjà dit qu'ils ne briseraient pas les lignes de piquetage. Dans les stratégies, vous parliez d'endroits stratégiques : il est possible que nous nous promenions en groupe et que nous bloquions des accès.

Nous souhaitons que cela ait l'impact désiré et que la Ville collabore mieux avec le comité de négociation après la grève. Le membre remercie les intervenants syndicaux pour l'information transmise aujourd'hui. C'était un peu la traversée du désert dans les derniers mois et c'était dur de ne pas avoir d'informations. Le membre encourage le comité de négociation à continuer à communiquer de l'information aux membres.
(Jonathan Brodeur Leduc)

Les membres sont encouragés à suivre les *Info-Négos* qui sont publiés sur la page Facebook et qui vous sont envoyés par courriel. Nous essayerons de faire des vidéos en direct au fur à mesure que cela va avancer pour que vous puissiez avoir de l'information en temps réel.

Qu'est-ce que nous sommes prêts à laisser? Est-ce que les cols bleus ont laissé quelque chose? Cela fait déjà deux (2) conventions que nous avons enregistré des pertes et cela ne nous tente pas de perdre encore. Cela suffit de perdre, nous ne sommes plus là! Est-ce que nous avons déjà quelque chose à donner : Non. Le résultat du sondage réalisé il y a un certain temps parlait de quatre (4) jours et il aurait peut-être lieu de revoir cela. Peut-être est-ce une stratégie de négociation que de demander les quatre (4) jours afin d'obtenir le l'horaire de quatre jours et demi (4 jrs ½). Nous comprenons que la Ville a merdé, car ils nous ont annoncé les dates et que l'information a coulé. Conséquemment, la Ville nous demande de compenser pour les deux (2) journées de grève à l'avance. Bien que vous nous encouragiez à prendre notre temps, c'est difficile de dire à son employeur : Non, je ne le ferai pas. Ce n'est pas facile

de refuser de faire une tâche demandée par son employeur. Effectivement, c'est difficile de ne pas changer les dates d'inscription. (Mélanie Forcier)

Non, vous ne pouvez pas dire que vous ne les changerez pas. Tout dépendant des journées, la grève dérangera un département en particulier plus que d'autres. D'autres journées auraient dérangé d'autres départements. L'objectif premier est de déranger.

Elle comprend qu'il ne faut pas donner d'heures supplémentaires gratuites parce qu'il faut faire cette modification-là. (Mélanie Forcier)

C'est en plein ça. Ne faites pas de bénévolat. Si l'employeur vous met de la pression et que vous êtes en surcharge de travail, n'hésitez pas à nous écrire ou à nous appeler afin que nous puissions faire des interventions auprès de la Ville. N'en faites pas plus. Si vous avez beaucoup de pression de vos gestionnaires, dites-le-nous et nous avons une ligne directe avec la Ville.

Dans le Code canadien du travail, il est écrit de soixante-douze (72) heures de préavis, mais nous c'est quoi ? (Mélanie Forcier)

Nous ne sommes pas assujettis au *Code canadien du travail*, mais au *Code du travail du Québec* et ce ne sont pas les mêmes dispositions. Ce qui a été lu relève de la juridiction fédérale et notre juridiction est provinciale.

Les soixante-douze (72) heures de préavis ne permettent pas à l'employeur de s'organiser. Ils sont donc avantagés au Canada. (Mélanie Forcier)

Au fédéral, ils ont d'autres désavantages donc la possibilité d'avoir des briseurs de grève. Entre choisir entre deux (2) maux, nous choisissons le moindre. N'hésitez pas à nous contacter pour vos questionnements. Mélanie Forcier est remerciée pour son intervention.

Elle remercie les intervenants, car ils ont réussi à l'intéresser aux affaires syndicales. Qu'est-ce qui va faire que la grève va faire réagir l'employeur ? (Patricia Bourdeau)

Les citoyens qui n'auront pas accès aux services vont mettre de la pression sur vos élus et les élus mettront à leur tour de la pression sur la direction de la Ville.

Cela dépend aussi des emplois que nous occupons. (Patricia Bourdeau)

Oui, c'est pour cela que nous essayons de viser des dates différentes qui impactent des services différents pour toucher un maximum de citoyens sans nous mettre les citoyens à dos. Tout est une question d'équilibre entre la colère des citoyens et l'opinion populaire. Quand les citoyens sont mécontents, ils mettent de la pression sur les élus qui eux mettent à leur tour de la pression sur la direction.

Ce qui est important, c'est aussi la campagne médiatique; ce ne sont pas juste les journées de grève. Notre mairesse est beaucoup dans la génération Instagram, etc. Facebook n'est plus d'actualité donc les anciennes façons de communiquer ne sont plus efficaces (ex. : communiqués sur Facebook). Est-ce que vous avez un jeune, une personne qui est habile à produire de courtes vidéos de trente (30) secondes que nous pourrions poster sur Instagram et les réseaux sociaux ? Aujourd'hui, c'est ça qui fonctionne. Il faut que vous soyez habiles à ce niveau-là. (Véronika Kachanova)

Avis aux intéressés. Nous avons toujours besoin d'aide et de relève. Les membres sont encouragés à contacter le syndicat si c'est votre force et nous vous inclurons dans la chaîne de nos moyens de pression. Nous aspirons à être à niveau relativement aux médias sociaux et à étendre notre champ de visibilité.

S'il n'y en a pas. Vous avez dépensé cent vingt mille dollars (120 000 \$) pour la campagne et peut-être qu'une partie de cette somme-là pourrait être allouée pour embaucher un jeune qui serait efficace et qui ne coûterait pas cher pour faire ce type d'activités. (Véronika Kachanova)

La campagne qui a été financée par le syndicat national utilise des canaux de communication qui peuvent être divers, mais qui sont souvent grand public (ex. : journaux, radios).

C'est le temps de changer. Rappelons aussi dans nos messages qu'il y a beaucoup d'employés de la Ville de Longueuil qui sont également résidents et qui voteront aux élections municipales. Il ne faut pas qu'ils l'oublient. (Véronika Kachanova)

Exactement, nous en prenons bonne note.

Par rapport à la flexibilité du travail, qu'est-ce qui est compliqué ? Nos gestionnaires aiment beaucoup le fameux balisage et ils aiment que nous nous comparions avec les autres grandes villes (ex. : la Ville de Montréal et l'Office municipal d'habitations de Montréal ont depuis des années le concept de travail flexible et ça fonctionne). Juste déposer la documentation listant les villes qui l'offre à la Ville. (Véronika Kachanova)

C'est ce que nous avons fait et la réponse de la Ville, c'est qu'ils veulent que vous utilisiez l'horaire flexible afin que vous ne fassiez plus de temps supplémentaire. Nous ne sommes pas en accord avec cela. Dans certaines directions, c'est le gestionnaire qui décidera si votre horaire est flexible ou non. Nous sommes en train d'arriver à quelque chose de plus concret qui répondra mieux à nos besoins.

Pourquoi faisons-nous seulement deux (2) jours ? Cela aurait été vraiment bien de faire sept (7) jours. En faisant les paies des brigadiers scolaires, mon travail fait en sorte qu'une grève de sept (7) jours aurait davantage impacté la Ville. Nous comprenons que nous devons faire du temps supplémentaire (TS) à notre retour au travail, parce que, dans le cas contraire, vous aurez cent quarante (140) appels de brigadiers scolaires, car ils n'auront pas reçu leur paie. Avant de penser à allocation automobile du directeur

général (DG), nous pourrions peut-être harmoniser celle des cols blancs. C'est du salaire déguisé, nous nous entendons sur ce point. De plus, l'allocation automobile ne semble pas être identique pour tous. (Chantal Marcotte)

Il n'y a qu'une seule exception pour une personne qui était assujettie à une autre convention collective dans le passé. À notre connaissance, il n'y a qu'une seule personne qui a conservé une allocation du passé. Sinon, tout le monde, c'est mille (1 000) dollars.

Parce que les autres ont tous pris leur retraite entre-temps. (Chantal Marcotte)

Oui, au début, il y avait trois (3) personnes. Les trois (3) cas ont été des cas d'exception, parce que les mille (1 000) autres personnes ne l'avaient pas. C'était une belle prime de trois mille six cents dollars (3 600 \$) par année. Nous négocions présentement.

Dans le passé, certains bénéficiaient d'un congé le 1^{er} mai et toute l'année et terminaient à midi (12 h) payé par l'employeur. Quant à faire la grève, il serait mieux de faire cinq (5) jours en grève pour impacter davantage la Ville. (Chantal Marcotte)

Il faut faire les choses graduellement et il faut laisser la chance à la Ville de nous revenir. Ultimement, notre but n'est pas que vous soyez cinq (5) jours en grève, c'est de régler avec de bonnes conditions de travail. Nous donnons la chance au coureur et nous avons étiré l'élastique. À titre d'exemple, la FAE qui est partie en grève du jour 1 en grève tandis que le Front commun a fait différentes journées de grève; le résultat a été le même, c'est juste que les personnes du Front commun ont moins perdu au change.

Nous avons voté pour dix (10) jours de grève et nous n'avons pas voté pour une grève illimitée sans salaire. (Chantal Marcotte)

Non, vous n'avez pas voté pour avoir dix (10) jours de grève. En ce moment, nous allons à deux (2) jours de grève. Vous avez voté pour une allocation pour que la section locale accote l'indemnité du SCFP National, et ce, jusqu'à concurrence de dix (10) jours de grève. Si nous sommes pour déclencher une grève générale illimitée, nous nous engageons à vous reparler en assemblée.

Qu'est-ce que nous allons faire pour deux (2) jours de grève ? Est-ce que nous allons devoir travailler en temps supplémentaire lors du retour au bureau ? C'est l'ensemble des personnes qui sont touchées pas seulement moi. (Chantal Marcotte)

Le temps supplémentaire n'est pas une obligation.

Mais, il y aura cent quarante (140) brigadiers qui n'auront pas de paie la semaine d'après. Ce n'est pas moi qui vais leur annoncer la nouvelle. (Chantal Marcotte)

Imagine le cas où vous auriez fait cinq (5) jours de grève, quand auriez-vous effectué le temps supplémentaire... de nuit ?

Mes boss auraient fait le travail et cela les aurait impactés. En ce moment, ils ne seront pas dans la merde. (Chantal Marcotte)

Il y aura des impacts plus grands dans certains milieux comparativement à d'autres. Nous y allons graduellement. C'est la stratégie que nous avons prise. Nous leur donnons une chance. Deux (2) jours, cela va déranger et ça va grogner. Les bibliothèques vont être fermées et plusieurs endroits ne seront plus accessibles.

J'espère bien, car je vais les payer cher mes deux (2) jours de grève. (Chantal Marcotte)

Chantal Marcotte est remerciée pour son intervention.

Avez-vous prévu des moyens de pression supplémentaires d'ici les 13 et 14 mars pour que la grève ait un plus grand impact si nous nous rendons jusqu'à la grève les 13 et 14 mars prochains ? (Martin Carmel)

Nous avons prévu de la visibilité. Nous vous avons parlé d'un camion LED qui circulera à travers les rues. Demain, nous enverrons un communiqué aux médias et il est certain que nous allons être interpellés. Si nous ne le sommes pas, nous interpellons directement les médias pour expliquer pourquoi nous allons déclencher la grève pendant deux (2) jours. Ce sont les moyens que nous prendrons dans les prochains jours.

Pouvons-nous réitérer que la grève du zèle est une bonne idée d'ici les 13 et 14 mars prochains ? (Martin Carmel)

Oui. Continuez et n'en faites pas plus que le client en demande. Ne suivez pas deux (2) rencontres en même temps ou ne travaillez sur vos dossiers en écoutant simultanément une réunion. Ne faites qu'une seule tâche à la fois, ne soyez plus multitâches.

Est-ce que nous pouvons aussi lancer le message aux professionnels ou à nos collègues qui ont des primes de dix pourcent (10 %) : Ne rattraper pas du temps les soirs ou les fins de semaine pour les heures de grève que nous ferons ? Sinon, c'est comme se tirer dans le pied, c'est ridicule. Il faut qu'il y ait un impact. Nous ne devons pas travailler le soir pour nos heures payées à cent vingt dollars (120 \$) par jour. Dans le cas contraire, l'employeur est mort de rire. Déjà que nous effectuons cinquante (50) heures par semaine. Si nous effectuons soixante (60) heures par semaine pour rattraper les heures perdues pendant la grève, nous sommes perdants sur toute la ligne. (Martin Carmel)

Exactement. Le message est de ne pas faire de surplus. Martin Carmel est remercié pour son intervention.

Étant au service de la paie au service de police, l'équipe traite mille trois cents (1300) paies chaque semaine et ils arrivent tout juste dans le temps imparti. Nous sommes cinq (5) personnes dans l'équipe et nous allons manquer deux (2) jours en allant piqueter, donc un total de dix (10) jours équivalent à quatre-vingts (80) heures de travail. Qui parmi les mille trois cents (1 300) employés ne devons-nous pas traiter ? Si nous voulons que cela ait un impact, nous ne devons pas reprendre notre travail ni réorganiser notre temps et c'est sûr que nous n'y arriverons pas dans la semaine. Qui sur les mille trois cents (1 300) employés entre la police, les pompiers et cols blancs ne devons-nous pas payer ? (Dominique Mc Cann)

C'est à votre gestionnaire de vous dire qui prioriser. S'il ne dépose pas les paies dans les délais parce qu'il n'aura pas mis le personnel et le temps supplémentaire requis; il y aura des griefs qui seront déposés de n'importe lequel de ces syndicats. Une autre chose que nous pouvons dire : c'est que le service de paie ne fait pas partie des services essentiels.

En effet, le service de la paie n'est pas un service essentiel. Ils vont nous le donner le temps supplémentaire, cela ne nous inquiète pas, mais il n'y a pas d'impact si en fin de compte nous entrons et que nous accomplissons toutes nos tâches. (Dominique Mc Cann)

Il y en a un impact, cela coûte plus cher à la Ville. Si nous nous rendons à cinq (5) jours ou même deux (2) semaines, mais ce n'est pas ce que nous souhaitons. Nous souhaitons régler tout en effectuant le moins de journées de grève possible. Si nous réussissons à faire sauter une (1) ou deux (2) paies que ce soit celles des cols bleus, des policiers ou des pompiers; le mécontentement grandira encore plus à la Ville. Les groupes ne seront pas en maudit après vous autres. Vous allez être payé en temps supplémentaire (TS) et il y aura peut-être du retard et il faudra que les boss se justifient. Vous vous serez payés pour effectuer le travail. Nous n'obtenons pas d'omelettes sans casser des œufs.

Comme il faut que tout soit fait, nous n'avons pas le choix de rentrer en temps supplémentaire pour compenser les deux (2) journées que nous manquerons. (Dominique Mc Cann)

Vous avez un choix à faire. Si vous avez de la pression et que vous ne voulez pas rentrer; ce n'est pas une obligation. Vous pouvez refuser le temps supplémentaire (TS), vous n'êtes pas obligés.

Si nous ne rentrons pas ou que nous ne voulons pas le faire le temps supplémentaire; les paies ne sortent pas. (Dominique Mc Cann)

À ce moment-là, ce sera un problème de l'employeur. Refusez le temps supplémentaire (TS), vous n'êtes pas obligés.

En tant que professionnel, nous ne tenons pas vraiment à l'horaire de quatre (4) jours par semaine, mais nous comprenons que c'est un argument de négociation et que c'est une bonne chose de le demander. Le rattrapage salarial au niveau des professionnels par rapport aux autres villes nous importe davantage. (Sébastien Thérout)

Sébastien Thérout est remercié pour ces commentaires.

La membre remercie l'équipe syndicale pour leurs explications. Elle entend que la question des quatre (4) jours ou quatre jours et demi (4 jrs ½) ne seraient plus d'actualité au niveau des employés, que les employés ne voudraient plus cela. Toutes les personnes autour d'elle veulent l'horaire de quatre (4) jours ou un minimum de quatre jours et demi (4 jrs ½) à l'année. Si vous allez dans le sens des personnes qui ont affirmé ne plus être intéressées par ce type d'horaire, espérons que vous allez refaire un sondage ou une demande d'informations à ce niveau-là, car elle est loin d'être sûre que ce soit la majorité qui veut travailler cinq (5) jours par semaine. (Kathy Prescott)

Kathy Prescott est remerciée pour son intervention. Nous en avons pris bonne note.

En étant aux finances, la grève de deux (2) jours aura un impact notre mandat pour rendre les états financiers. Nos gestionnaires patinent présentement pour rendre les états financiers ces temps-ci et cela touche les élus puisqu'il y a un compte-rendu face aux élus et cela affecte les citoyens parce que nous avons un compte-rendu face aux citoyens dans les conseils de ville. Présentement, nous avons un enjeu, mais c'est tout de même bénéfique de faire la grève. Cependant, nous reprendrons en temps supplémentaire surtout que la ville veut couper le temps supplémentaire. Si nous ne mettons pas plus d'efforts, les bouchées doubles, que nous ne compensons pas ou que nous ne travaillons pas plus vite, mais que nous effectuons du temps supplémentaire; il y a tout de même un impact au niveau de la Ville. (Stéphanie Coudray)

Oui, tout à fait.

C'est rentable pour nous autres et cela tire dans le pied de l'employeur d'être obligé de nous payer en temps supplémentaire que ce soit pour les services de paie des autres services ou autres. (Stéphanie Coudray)

Stéphanie Coudray est remerciée pour son commentaire. C'est exact. Tout dépendant du département, vous aurez des impacts différents. Pour l'un, ce sera le temps supplémentaire (TS), pour l'autre, ce sera la fermeture ou les échanciers. Ce sera différent d'une place à l'autre.

Isabelle Catafard demande le vote. (Isabelle Catafard)

C'est une réunion d'information aujourd'hui et il n'y a pas de vote à prendre. C'est un lieu d'échanges.

Le membre aime l'idée de l'horaire de quatre (4) jours même si certains disent que ce n'est pas nécessaire. Il aime cela pas simplement pour avoir quatre (4) jours, mais aussi pour avoir l'équité avec les cols bleus, car c'est ce qu'ils ont obtenu. Le membre souhaite être plus informé et ses collègues et lui-même ne sont pas sûrs de ce qui a été demandé à la Ville et qu'est-ce que la Ville a offert ? Il comprend les impacts des deux (2) jours de grève, c'est bien à cause de l'impact sur les inscriptions aux loisirs, mais la prochaine fois, il suggère de faire un vrai coup, un coup de fouet pour que cela fasse un peu plus mal à la Ville. Le membre remercie le comité de négociation pour le travail accompli, car ce n'est pas facile d'avoir toutes les idées divergentes et de les canaliser. (Anis Soltane)

Anis Soltane est remercié pour ses commentaires.

Pouvons-nous vous entendre sur les indexations salariales que se sont votées les élus en 2023 et 2024, qui sont, sous toutes réserves, de 6,7 % et de 4,6 % basées sur l'indice des prix à la consommation (IPC). (Olivier Pepin)

C'est un règlement municipal et ils sont assujettis automatiquement à l'indice des prix à la consommation (IPC) à moins que les élus prennent la décision de ne pas appliquer le règlement. C'est pourquoi M. Lemire, du parti de l'opposition, trouvait scandaleux que les élus se prennent une augmentation de salaire encore substantielle pour cette année. Vous avez vu la réponse de M. Tabarah à savoir que si nous ne donnions pas d'augmentation aux élus cela ne leur donnerait pas le goût d'être un élu. Selon le même principe, si la Ville ne donne pas d'augmentation aux employés, cela ne nous donnera pas le goût d'être des employés de la Ville de Longueuil. Il est certain que nous lui servirons ses paroles. Pour nous, c'est complètement inéquitable envers tous les groupes (cadres, cols bleus, etc.). Ils n'ont pas eu la décence de s'octroyer ce qu'ils ont donné à leurs propres employés. C'est déplorable comme décision. Ils avaient le choix et ils ont décidé de conserver cet avantage-là.

Nous sommes peut-être le groupe le plus tardif à négocier et les chiffres sont peut-être sortis après la négociation des autres groupes. À ce moment-là, est-ce qu'il y a lieu de modifier le dépôt sur la table pour les dernières années les plus récentes où l'indice des prix à la consommation (IPC) est connu et est public ? (Olivier Pepin)

Présentement, nous sommes en discussions et nous regardons toutes les possibilités. Il n'y a pas encore d'entente de principe. Nous parlons beaucoup de l'horaire ce soir et oui, il y a des stratégies de négociation que nous n'expliquerons pas sur la place publique. Retenez que c'est le dix pourcent (10 %) le plus important, c'est notre cible. Aller chercher un dix pourcent (10 %) de plus par l'augmentation des échelles salariales pour l'ensemble des travailleurs plus les augmentations. Il y a des éléments que nous avons réglés, mais nous ne pouvons pas les annoncer ce soir parce qu'il n'y a pas d'entente de principe. Ce sera un tout et lorsque nous serons prêts, nous viendrons vous le présenter et ce sera à vous autres de juger. L'objectif est de ratisser le plus largement possible pour vous autres. Le mandat que le conseiller a eu est d'améliorer

vos conditions de travail avec ce que vous aviez déjà et d'essayer de ne pas faire de coupures. À l'heure actuelle, nous n'avons pas fait de concessions.

De mémoire, lorsque nous avons voté pour l'augmentation salariale l'année passée, il me semble que la Ville nous offrait six pourcent (6 %) en 2023, est-ce exact ? (Ginette Savoie)

Non, ce n'était pas six pourcent (6 %) pour 2023. Le six pourcent (6 %) c'était plus ce que les élus se sont donné. Nous allons vous le confirmer.

Avons-nous les chiffres approximatifs ? (Ginette Savoie)

Les chiffres qui sont sur la table à l'heure actuelle, ce sont les mêmes chiffres que nous avons refusés à la dernière assemblée extraordinaire d'unité d'accréditation en juillet dernier. Nous ne vous cachons pas d'informations; les seuls chiffres qui sont sur la table de négociation, c'est ceux que nous avons refusés. Il ne faut pas oublier qu'il y a l'augmentation annuelle au 1^{er} janvier de chaque année et là où nous essayons d'aller chercher une plus-value, c'est au niveau du rattrapage au niveau des échelles salariales et nous demandons dix pourcent (10 %).

Elle est au service à la clientèle, soit à la billetterie au loisir au Centre culturel Jacques-Ferron. Le 14 mars, il y a des ateliers culturels et il y a des inscrits. Il y a aussi une conférence à la Maison de la culture Marcel-Robidas. Si ma supérieure nous demande d'appeler tous les inscrits parce que nous allons être en grève, ne devriez-vous pas le faire parce que le but est de déranger ? (Andrée Beausoleil)

Il faut que vous fassiez ce que votre patron vous demande. Vous ne pouvez pas dire que vous ne le ferez pas. C'est préférable d'appeler les citoyens et de les informer de la raison de l'annulation : les cols blancs sont en grève et qu'ils sont sans contrat de travail depuis 2020. Ne vous gênez pas ! S'ils ne sont pas contents, ils peuvent appeler leurs élus municipaux. Passez le message !

Pouvons-nous dire cela de cette manière-là ? (Andrée Beausoleil)

Dites-le comme cela. Vous devez faire ce que vos patrons vous demandent, mais ne faites pas de bénévolat pour reprendre le temps. Peut-être que vos boss vont le savoir que nous vous avons dit de dire cela et qu'ils prendront le téléphone et qui feront tous les appels le soir à partir de chez eux. Andrée Beausoleil est remerciée pour son questionnement.

Si nous faisons la grève, est-ce qu'il va y avoir un contrôle ? Comment pouvons-nous contrôler les briseurs de grève ? Habituellement, nous bloquons l'entrée du bureau et nous savions qui brisait les lignes. Puisque les personnes travaillent de la maison, de quelle façon va-t-il y avoir un contrôle là-dessus et quelles seront les conséquences ? (Mathieu Gingras)

Voici quelques primeurs : Sur les lignes de piquetage, il y aura des codes QR à scanner et qui vous amèneront à un formulaire que vous devrez remplir avec vos coordonnées. Le formulaire nous indique à quelle heure vous êtes arrivé à la ligne de piquetage et il y aura un deuxième (2^e) code QR lorsque vous allez partir. Nous aurons ainsi la liste de tous les travailleurs et nous saurons qui est venu et qui n'est pas venu. Est-ce que nous irons vérifier s'il y a des personnes en train de télétravailler ? La réponse, c'est non, nous ne pourrions pas le faire. Par contre, si vous êtes en mesure de savoir que certains de vos collègues continuent de travailler ces journées-là, faites-nous-le savoir et nous prendrons d'autres moyens pour le vérifier.

Si une personne décide de faire des rénovations ces journées-là chez elle et qu'elle ne va pas piqueter; elle ne travaille pas pour la Ville et travaille chez elle et qu'elle ne souhaite pas avoir le cent vingt dollars (120 \$) par jour ! Qu'elle est à l'aise avec sa décision et qu'elle l'accepte, nous ne pouvons rien contre elle. Dans le fond, il n'y a rien à part la dénonciation d'un collègue qui sait que nous avons travaillé. (Mathieu Gingras)

Vous avez le droit de ne pas venir piqueter. Oui, mais la personne qui envoie des courriels, cela laisse des preuves et nous pouvons le savoir après-coup. Si nous avons une preuve qu'un envoi a été fait pendant les heures de grève, le conseiller le prend. Il y a des membres qui travaillent à l'informatique et il y a plusieurs moyens que nous pouvons utiliser pour vérifier certains éléments. Maintenant, si vous décidez de faire des travaux à la maison et de ne pas venir piqueter, vous n'obtiendrez pas l'indemnité de piquetage ni le remboursement des assurances par le SCFP National. Nous ne pouvons pas vous suggérer cela. Le message que nous vous lançons, c'est : Soyez solidaires, venez sur les lignes de piquetage ! Nous lançons même le message à ceux et celles qui sont en services essentiels : Bien que vous ne soyez pas touchés au niveau du salaire par l'indemnité de grève, rien ne vous empêche de venir sur les lignes de piquetage avant de commencer ou en finissant votre quart de travail afin de supporter vos collègues.

Le piquetage est super important. Je voulais simplement savoir comment vous traiteriez ceux qui ne participent pas ou qui sont des briseurs de grève. Mon exemple de rénovation est un exemple bidon. Quelle va être la conséquence pour un briseur de grève ? (Mathieu Gingras)

La conséquence, c'est une loi, la Loi anti-briseurs de grève. Grâce au règlement du Tribunal administratif du travail (TAT) concernant les services essentiels, le conseiller syndical peut entrer sans s'aviser sur tous les lieux de travail et sans être accompagné. Bien sûr, il y a des endroits où il n'a pas le choix d'être accompagné parce que c'est barré, mais il n'a pas à s'annoncer d'avance pour vérifier que telles personnes sont bel et bien sur les lieux. S'il se rend compte qu'il y a des personnes qui ne sont pas censées être là, il prend les noms en note et dépose une plainte au Tribunal administratif du travail (TAT). Ensuite, le Tribunal administratif du travail (TAT) convoquera les parties. Bien entendu avant de déposer une plainte au Tribunal administratif du travail (TAT), il avisera l'employeur qu'il a un briseur de grève et qu'il doit le sortir sans quoi, nous déposerons une plainte au Tribunal administratif du

travail (TAT). Normalement quand on avise l'employeur, les amendes sont tellement salées que l'employeur dit au travailleur de sortir.

Est-ce que l'amende s'applique seulement à l'employeur ou au travailleur également ? (Mathieu Gingras)

L'amende s'applique à l'employeur et elle peut aussi s'appliquer au briseur de grève.

Le membre remercie le comité de négociation. Il essayait de motiver les membres pour que ceux-ci embarquent. L'objectif est la ligne de piquetage. (Mathieu Gingras)

Mathieu Gingras est remercié pour son intervention.

Le constant qu'elle fait en entendant les autres parler de temps supplémentaire et que cela va coûter à la Ville. Quand nous y réfléchissons, si la Ville n'a pas mille (1 000) personnes à payer pendant deux (2) jours et deux cents (200) personnes à payer en temps supplémentaire un sept (7) heures en temps supplémentaire; cela va coûter, mais peut-être pas autant. Il faudrait peut-être miser sur d'autres arguments. (Hélène Carré)

Ce n'est pas le seul argument. Le temps supplémentaire est budgété de manière indépendante d'une direction à l'autre. Certaines directions n'ont pratiquement pas de budget en temps supplémentaire (TS) tandis que d'autres ont un budget plus important en temps supplémentaire (TS); cela peut déranger à certains endroits le temps supplémentaire (TS) parce qu'il n'y en avait pas de prévu dans les budgets. Cela aura son effet. S'ils sont obligés de demander des budgets pour avoir du temps supplémentaire (TS), c'est sûr que cela va déranger. C'est l'un des trucs qui va déranger. Le conseiller réitère aux membres qu'ils ne sont pas obligés de faire du temps supplémentaire à moins que vous ne soyez dans des services essentiels. Le temps supplémentaire n'est pas une obligation.

La membre remercie le comité de négociation pour la soirée. Par rapport aux deux (2) jours de grève qui ont été planifiés (mercredi et jeudi), pourquoi ne pas faire un jeudi et vendredi, car l'impact est plus grand sur le citoyen, car le citoyen est plus longtemps sans services vu qu'elles sont collées à la fin de semaine ? Faire cinq (5) jours de grève, ce n'est pas nécessairement bon, car il ne faut pas oublier de ne pas nous mettre les citoyens à dos. Si nous n'avons plus l'appui des citoyens, nous nous mettons un clou dans le pied. Il faut y aller progressivement pour avoir et conserver l'empathie des citoyens en même temps que mener la grève. Qu'en est-il de la rétroactivité ? (Audrey Déry)

Ce n'était que l'offre de cet été qui n'avait pas de rétroactivité. La rétroactivité est toujours sur la table, mais ce n'est pas un enjeu pour les employés.

Est-ce qu'il est envisageable de tenir les prochains jours de grève un jeudi et vendredi pour que l'impact soit plus grand ? (Audrey Déry)

C'est certain que tout est possible. Il faut varier nos stratégies.

Nous parlons beaucoup du dix pourcent (10 %) au niveau du salaire comme étant un objectif à atteindre et est-il possible que lorsque nous parlons des quatre (4) jours et des quatre jours et demi (4 jrs ½) que ce soient des outils pour arriver à cette fin-là ? Pouvez-vous m'assurer que c'est encore un objectif qui est encore sur la table et non pas juste une stratégie de négociation, un moyen pour atteindre un autre objectif. (Amélie Laprade)

C'est encore sur la table de négociation. Tout à fait, c'est certain. Ce sont les deux (2) gros morceaux.

C'est très intéressant, mais il ne reste que peu de personnes. Comment ces personnes, qui sont concernées, seront-elles mises au courant de tout cela ? Nous sommes beaucoup en télétravail et les briseurs de grève ne seront pas tous au courant de tout ce que vous dites. (Hélène Gilbert)

Parlez-en aussi entre vous. Donnez l'information. N'hésitez pas à vous adresser à vos délégués syndicaux. Les délégués syndicaux seront rencontrés demain matin et ils sont votre porte d'entrée pour être informé.

Si vous voulons avoir de l'impact, il faut que le plus de personnes possibles soient au courant de tout ce qui est dit. (Hélène Gilbert)

Nous comptons aussi sur vous autres. Hélène Gilbert est remerciée pour son intervention.

Si un collègue col blanc est en assignation temporaire cadre. Qu'arrive-t-il pour lui pendant les deux (2) jours de grève ? Est-ce qu'il doit travailler ou non ? Vient-il piquer ou non ? (Pietro Ruscetti)

Nous avons eu la même question de l'employeur et nous attendons la réponse officielle de notre service juridique. Sous toutes réserves, nous pensons que la personne ne peut pas travailler cette journée-là parce que c'est un col blanc qui n'a pas été nommé comme cadre et qu'elle n'a pas été engagée pendant la période où la convention collective était faite. Nous pensons qu'elle ne pourra pas travailler comme cadre cette journée-là, mais nous attendons un retour des services juridiques du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) par rapport à cela. La réponse, c'est que nous pensons qu'elle ne pourra pas travailler. Ce qui est important, c'est que nous nous assurerons que l'information se rende jusqu'aux personnes dans cette situation-là.

Est-ce qu'il pourra venir piquer s'il ne peut pas travailler ? (Pietro Ruscetti)

Oui, tout à fait.

Le conseiller syndical dit que le temps supplémentaire n'est pas obligatoire; ce n'est pas mon opinion parce que les Normes du travail permettent à l'employeur d'exiger deux (2) heures de travail et à l'article 27,05 b) de la convention collective, il est écrit que l'obligation de faire du temps supplémentaire peut être imposée si aucun salarié n'accepte le temps supplémentaire offert par ordre inversé. (Danny Michaud)

Il y a deux (2) choses à retenir dans ces affirmations. Le temps supplémentaire obligatoire (TSO) est une chose qui est effectivement prévue dans les Normes du travail, et tout à l'heure, nous avons fait la nuance avec les services essentiels. Oui, la convention dit que l'employeur peut le faire par ordre inversé, et qu'il le fasse, qu'il l'applique.

Il faut que tout le monde soit au courant que si l'employeur lui exige, c'est un maximum de deux (2) heures par jour et que si personne n'accepte le temps supplémentaire, c'est par ordre inverse qu'il sera attribué et imposé. (Danny Michaud)

Oui, ce sont les dispositions de la convention collective dans l'article 27 qui pourraient s'appliquer. Danny Michaud est remercié pour son intervention.

Tout à l'heure vous avez parlé d'un code QR qui sera scanné et cela nécessite un téléphone intelligent, mais nous n'avons pas tous un cellulaire. (Nicole Mazerolle)

Nous allons nous organiser pour que tout le monde puisse faire leurs inscriptions. Nous aurons les outils nécessaires pour que vous puissiez vous inscrire à l'arrivée et à la fin afin que nous puissions recueillir vos informations au même titre que les autres. C'est certain que nous aurons ce qu'il faut.

Est-ce que c'est nous qui informons les gestionnaires qu'il y aura grève les 13 et 14 mars ou bien ils vont avoir une note de service ? (Tchissafou Méryl Bayonne Addo)

Il y a en a quelques-uns qui ont déjà l'information, mais tous les gestionnaires seront informés demain matin, c'est ce que la Ville nous a dit tout à l'heure. Il semble que ce ne soit pas tous les gestionnaires qui aient été mis au courant. Vous n'avez pas à vous occuper de cela, car ils le savent que les 13 et 14 mars vous ne serez pas là en raison de la grève qui durera vingt-quatre (24) heures. Tchissafou Méryl Bayonne Addo est remerciée pour son questionnement.

Il est vingt-deux heures et quart (22 h 15) et pour une soirée où nous avons qu'un seul sujet, qu'en sera-t-il de la soirée de la présentation de convention collective ? Le membre en parle souvent et il en a même parlé à sa déléguée, mais il attend une réponse. Ayant vécu plusieurs autres soirées en quatorze (14) ans où ça se finissait avec cent (100) ou deux cents (200) personnes à vingt-trois heures et demie (23 h 30) ou à minuit, pouvez-vous me rassurer par rapport à la durée ? Il est inquiet d'autant plus vu la durée de la rencontre de ce soir avec un sujet aussi simple. Avez-vous quelque chose pour nous rassurer ? (Olivier Pepin)

Il y a aura plusieurs choses à expliquer lors de cette soirée. Nous vous avons fait un topo des négociations qui a duré une (1) heure ce soir, c'était quand même long. Nous essayerons d'être imaginatifs et d'avoir des outils visuels pour avoir l'information de manière succincte. Nous n'avons pas plus le goût que vous que la rencontre dure quatre (4) ou cinq (5) heures. Nous comprenons votre inquiétude, mais il faudra assurément être imaginatif. Les membres sont encouragés à partager leurs idées avec le comité de négociation. C'est certain que nous ne vous enverrons pas d'avance le projet de convention collective, car il vous sera présenté. Nous nous assurerons de vous le présenter pour que ce soit fait dans un délai raisonnable, mais cela ne prendra pas une (1) heure.

Est-ce qu'il y a moyen de faire autre chose qu'une seule soirée avec les mille (1 000) ou mille deux cents (1 200) personnes ? Par le passé, il a été suggéré certaines choses : d'y assister par groupe ou de recevoir le projet à l'avance, etc. Des choses se font dans d'autres villes à cet effet-là. Dans d'autres villes, il y a des formules différentes qui se font ou bien l'information est envoyée à l'avance ou des groupes particuliers sont ciblés dans le cas de très grandes villes. (Olivier Pepin)

Dans le passé, nous avons déjà offert des séances de jour et de soir et même de fin de semaine, mais cela n'avait pas d'impact. Il y avait peut-être une dizaine de personnes qui venaient dans les moments plus atypiques, cela n'avait pas eu d'effets. Est-ce que nous sommes ailleurs aujourd'hui ? Nous ne pensons pas. Nous l'avons fait et nous pensons que nous l'avons essayé plus d'une fois. Nous prenons votre commentaire et nous essayerons de trouver une formule qui est accessible et qui ne fera pas en sorte de vous garder captifs pendant cinq (5) ou six (6) heures d'affilée. Olivier Pepin est remercié pour avoir partagé ses inquiétudes.

Dans les prochains jours, sachez que nous serons affairés à organiser la grève. Il y a une grande logistique en arrière de tout cela. Adressez-vous à vos délégués si vous avez des questions.

Une personne non identifiable demande où trouver les coordonnées de notre délégué syndical.

Peut-être n'avez-vous pas vu notre dernier communiqué. Cela faisait dix (10) ans que nous voulions changer le site Web, donc la section locale a un nouveau site Web où vous trouvez toutes les informations concernant votre délégué ou la structure syndicale. Le site Web de la section locale est partagé à l'écran et nous accordons une attention particulière à la section du *Conseil de secteur de Longueuil* sous *Équipe syndicale* avec ses officiers syndicaux (délégués syndicaux sous chacune des trois [3] directrices). Si vous cherchez votre délégué, consulter notre site Web. Il a été conçu pour que vous ayez réponse à vos questions. Cet outil vous propose un carrousel avec des activités (assemblée ou conférence gratuite et offerte par Desjardins), une section *Nouvelles* où se retrouve les photos que vous avez prises dans le cadre des moyens de pression. Nous essayons de garder cet outil le plus à jour possible.

7. Levée de l'assemblée

Il est proposé par Karine Laprise, appuyée par Sylviane Côté, de lever l'assemblée. La séance est levée à 22 h 24.

Adoptée à la majorité

Nous vous attendons sur les lignes de piquetage !



Karine Laprise
Présidente



Stéphanie Morin-Lainey
Archiviste