



ASSEMBLÉE ANNUELLE DE SECTEUR

SREM - Syndicats regroupés des employé(e)s municipaux
(Employés de bureau, techniciens et professionnels, brigadiers scolaires et employés de piscine)
SCFP – Section locale 306

Secteur de Boucherville

Date : 21 octobre 2024

Heure : 19 h

Mode : Visioconférence (réunion Zoom)

Procès-verbal

CONSTAT DU QUORUM

Le quorum est atteint. Dix-sept (17) membres sont présents à l'ouverture de l'assemblée.

1. MOT DE BIENVENUE ET PRÉSENTATION DES OFFICIERS

Karine Laprise préside la séance. Elle débute la rencontre en souhaitant la bienvenue aux membres présents et en les remerciant de participer à l'assemblée.

Elle se présente et présente les officiers présents tout en les remerciant pour leur travail syndical : Charles Mongeon, délégué syndical/directeur par intérim qui a remplacé votre directrice, Claudie Blanchette, pendant son absence; Claudie Blanchette, directrice; Mélissa Carroll, déléguée syndicale; Lyne Cyr, déléguée syndicale; Sylvie Gilbert, déléguée syndicale; Mathieu Legault, délégué syndical; François Lespérance, délégué syndical; Christine Maheux, vice-présidente; Caroline Prévost, trésorière; Stéphanie Morin-Lainey, archiviste; et Simon Beaulieu, conseiller syndical du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

L'assemblée annuelle de secteur a pour but de rendre compte aux membres de ce que vos officiers syndicaux ont accompli durant la dernière année en lien avec les différents comités sectoriels et les enjeux propres à votre secteur.

2. LECTURE DE L'ÉNONCÉ SUR L'ÉGALITÉ DU SCFP NATIONAL

L'Énoncé sur l'égalité du SCFP National est partagé sur l'écran par l'archiviste.

Charles Mongeon lit l'Énoncé sur l'égalité du SCFP National.

3. LECTURE ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

L'ordre du jour est partagé sur écran par l'archiviste et la présidente lit l'ordre du jour.

Aucune modification n'est demandée.

Il est proposé par Karine Laprise, appuyée par Claudie Blanchette, d'adopter l'ordre du jour tel que proposé.

ADOPTÉ à la majorité

4. LECTURE ET ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE SECTEUR DU 18 OCTOBRE 2023

Karine Laprise demande la dispense de lecture du procès-verbal du 18 octobre 2023, appuyé par Charles Mongeon.

ADOPTÉE à la majorité

Pour le procès-verbal du 18 octobre 2023, aucune autre modification n'est demandée.

Karine Laprise propose d'adopter le procès-verbal de la rencontre du 18 octobre 2023 tel que proposé, appuyée par Jessie Beaulieu-Rondeau.

ADOPTÉ à la majorité

5. RAPPORTS DES DIFFÉRENTS COMITÉS SECTORIELS GRIEFS, RELATIONS DE TRAVAIL, SANTÉ ET SÉCURITÉ, ET ÉVALUATION DES EMPLOIS)

Charles Mongeon présente le rapport d'activités des comités de relations de travail, de griefs de négociation, de santé et sécurité au travail, et d'évaluation des emplois. Le comité de griefs a été mis sur pied dans la dernière année et la Ville n'était pas familière à ce que nous débattions avec eux de nos dossiers de griefs. Nous vous avons représentés sur plusieurs sujets récurrents, dont les horaires, les problèmes de prise de congés, la disparité de traitement en ce qui a trait au télétravail. Charles Mongeon précise que la partie syndicale a réussi à régler certains enjeux, mais certains traînent. Étant donné que nous serons en

négociation bientôt, la Ville choisit quand même de faire traîner certains dossiers pour s'y attaquer au moment de la négociation.

Charles Mongeon enchaîne avec le comité de relations de travail. Nous avons tenu plusieurs rencontres avec la partie patronale. Toutefois, la Ville écoute, elle nous entend, mais c'est tout. Les dossiers en relations de travail avancent donc très lentement. Les dossiers traités en relations de travail sont de deux (2) types :

- Les situations par défaut (mesures disciplinaires, mésententes entre ressources humaines et employés, etc.)
- Les membres transmettent les différents enjeux aux délégués, qui les amènent au comité

Les enjeux que vous nous transmettez ne sont pas nécessairement des problèmes soulevés par l'employeur. Plus vite vous nous communiquez l'information, plus vite nous l'amenons en comité et le réglons. Cela contribue également à rétablir les situations rapidement plutôt que quand nous éteignons des feux (ex. : il est plus difficile de ramener un climat sain quand un problème perdure et s'aggrave depuis un certain temps). Charles Mongeon encourage les membres à communiquer avec leur délégué en cas d'insécurité, de validation requise, de questionnement, etc., et, au besoin, nous aborderons les points en relations de travail. Toute situation demeure confidentielle, et nous poserons des questions à votre place au nom du syndicat sans vous nommer.

Mathieu Legault surenchérit que tous les points sont apportés en comité de relations de travail et qu'il n'y a aucune gêne à avoir. Nous faisons tout pour diluer le plus possible le risque de représailles. Notre questionnement syndical porte sur l'obtention de réponses. Nous procédons ainsi pour ne pas mettre personne en évidence.

Charles Mongeon poursuit avec le comité de négociation. La préparation de la négociation ne commencera pas avant l'année prochaine. Le comité de négociation n'est pas encore mis sur pied. Toutefois, il encourage tous les membres à transmettre toute idée en lien avec les futures négociations de la convention collective à leur délégué(e).

Claudie Blanchette précise que Charles Mongeon l'a remplacée pendant la dernière année en raison de son arrêt de travail. Par ailleurs, Charles Mongeon l'a tenu au courant de ce qu'il se passait et Claudie Blanchette confirme sa pleine confiance envers le directeur par intérim.

Charles Mongeon présente le rapport du comité de santé et sécurité. Les procès-verbaux ont été allégés et mis à jour comparativement à la pratique passée. Le comité a effectué plusieurs visites de bâtisses. Le comité de santé et sécurité se rencontre à tous les mois et demi (1 ½) ou aux deux (2) mois au maximum. Actuellement, c'est l'un des comités parmi les plus actifs surtout en raison de la nouvelle loi sur la santé et la sécurité au travail. La modernisation de la loi fait en sorte qu'il y a des heures de prévention et non plus seulement pour les comités paritaires. Charles Mongeon souligne les enjeux découlant des différentes bâtisses qui vieillissent. Sachez que la santé et sécurité au travail, ce n'est pas seulement des risques de blessures physiques; c'est également des risques psychosociaux dans vos milieux de travail. Plusieurs mises à jour sont à prévoir au niveau de l'employeur. Charles Mongeon encourage les membres à contacter les membres du comité dès qu'ils ont un doute sur la santé et la sécurité, peu importe la nature, et le comité ira vérifier rapidement (ex. : les brigadiers étaient aux prises avec des problèmes de déneigement et le comité s'est rendu en moins de trente [30] minutes sur les lieux afin de nous assurer que ce soit sécuritaire pour eux). Dès que les membres ne se sentent pas bien ou qu'ils vivent un inconfort dans leur milieu de travail, c'est un signe qu'il y a une intervention à effectuer. Il mentionne que sous prétexte d'être dévoué au

travail, il ne faut pas mettre sa santé en péril et il n'est pas sain d'attendre d'être pratiquement en arrêt de travail pour aviser le syndicat. Lorsqu'une personne ne va pas bien, bien souvent d'autres personnes sont dans la même situation qu'elle. Toutes les situations méritent d'être abordées. Libre à vous de choisir aussi à quels officiers syndicaux vous souhaitez vous confier.

De plus, vous avez des délégués sociaux qui sont des personnes qui ne font pas nécessairement partie de la structure syndicale. Ce sont des personnes qui ont été formées pour référer, écouter ou épauler les membres dans diverses situations financières, personnelles ou physiques. Les délégués sociaux de votre secteur sont : Claudie Blanchette, Mélissa Carroll, Sylvie Gilbert et Charles Mongeon. Si vous voulez parler avec quelqu'un qui n'est pas de Boucherville, car vous n'êtes pas à l'aise de vous confier à quelqu'un de trop proche de votre milieu de travail ou parce que vous ne souhaitez pas que votre situation soit connue par des personnes de votre Ville, vous pouvez consulter le site Web de la section locale pour obtenir la liste exhaustive de tous les délégués sociaux de l'agglomération de Longueuil. C'est également un service confidentiel où tous les délégués sociaux sont tenus par le secret professionnel.

En raison de l'absence de Claudie Blanchette, Charles Mongeon a eu la chance de découvrir le comité d'évaluation des emplois. Le comité d'évaluation des emplois a pris un temps d'arrêt de quelques mois en raison de l'absence de Claudie Blanchette étant donné que Charles Mongeon n'avait pas de formation dans ce domaine. Le comité a été relancé à la fin de l'année et nous avons repris les activités plus rigoureusement. Bien qu'il y ait beaucoup de dossiers en attente et une grosse charge de travail, nous savons qu'il y a un certain nombre de dossiers névralgiques sur lesquels nous ne nous entendrons pas avec la Ville et cela prendra un peu plus de temps. Toutefois, les nouveaux dossiers et les nouvelles demandes sont analysés rapidement pour vous donner une réponse si la demande est recevable ou non par le comité. Nous avons donc repris le rythme sur ce type de dossiers; ce sont ceux sur lesquels la partie syndicale et la partie patronale ne s'entendent pas qui traînent. Espérons que le retour de Claudie Blanchette insufflera un rythme de travail. Les dossiers d'évaluation préoccupent la section locale, c'est la raison pour laquelle Christine Maheux accompagne vos collègues et que nous avons demandé à une officière syndicale très expérimentée en évaluation de prêter main-forte à toutes les villes de l'agglomération. C'est donc une ressource à laquelle votre comité d'évaluation peut faire appel pour vous accompagner au même titre que la conseillère spécialisée en évaluation du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Le but est de nous entendre avec l'employeur en comité paritaire, mais quelques fois l'entente ne s'effectue pas dans des délais raisonnables. Sachez que les dossiers d'évaluation sont importants pour nous et nous savons les enjeux de temps qu'ils entraînent (l'enquête, le processus, etc.), c'est pourquoi nous avons mis des ressources à la disposition des délégués pour qu'ils puissent en bénéficier et faire avancer les dossiers.

Rapport d'activités - Comités locaux 2024

Comité des relations de travail	
Membres du comité	Claudie Blanchette, Mathieu Legault, Charles Mongeon
Dossiers ouverts en 2024	6
Dossiers toujours en discussion	2
Dossiers réglés	4

Dossiers fermés	4
Dossiers transférés au comité de grief	2
Dossiers transférés au comité de négo	0
Nombre de rencontres du comité paritaire	4
Cas fréquents ou article de la convention collective souvent en litige	Interprétation de la convention collective, télétravail et horaire variable.
Commentaires ou précisions (situations particulières)	

Comité de griefs	
Membres du comité	Sylvie Gilbert et Charles Mongeon
Dossiers ouverts en 2024	3
Dossiers toujours en discussion	3
Dossiers réglés	0
Dossiers fermés	0
Dossiers transférés au comité à l'arbitrage	0
Dossiers transférés au comité de négo	0
Nombre de rencontres du comité paritaire	0
Cas fréquents ou article de la convention collective souvent en litige	
Commentaires ou précisions (situations particulières)	

Comité de l'évaluation des emplois	
Membres du comité	Claudie Blanchette, Lyne Cyr et Charles Mongeon
Dossiers en cours	18
Demandes de réévaluation	2
Évaluation provisoire	0
Dossiers déposés en 2024	0
Nombre d'enquêtes faites en 2024	2
Dossiers réglés	0
Dossiers fermés	0
Dossiers transférés au comité à l'arbitrage	0
Nombre de rencontres du comité paritaire	3
Cas fréquents ou article de la convention collective souvent en litige	
Commentaires ou précisions (situations particulières)	

Comité de santé et sécurité au travail	
Membres du comité	Mélissa Carroll et Charles Mongeon
Dossiers déposés en 2024	5
Nombre d'enquêtes faites en 2024	7
Dossiers réglés	4

Dossiers fermés	5
Nombre de rencontres du comité paritaire	6
Cas fréquents ou article de la convention collective souvent en litige	Mentalité du comité modifiée pour refléter la prévention et la nouvelle loi.
Commentaires ou précisions (situations particulières)	

Comité de négociation	
Membres du comité	-
Groupe en négo en 2024 (blancs, piscines, brigadier). Nommer les dates de fins des conventions du secteur.	0
Nombre de rencontres de préparation	0
Nombre de rencontres paritaires	0

La présidente remercie l'équipe du secteur pour leur travail pendant l'année.

Questions des membres concernant l'évaluation

Comment faut-il s'y prendre pour connaître le pointage du descriptif de poste des brigadiers scolaires? Sommes-nous proches du maximum ou du minimum de la classe? (François Lespérance)

Dans la convention collective, il devrait y avoir une annexe avec l'évaluation. Si ce n'est pas le cas, nous sommes capables de trouver l'évaluation et le pointage qui vient avec. Le pointage est basé sur treize (13) facteurs et le pointage donne une classe salariale. Nous confirmons que les évaluations et le pointage des brigadiers scolaires et des sauveteurs ne sont pas dans leur convention collective respective.

La Ville utilise les services des brigadiers scolaires (ex. : triathlon, concerts du maire, marches pour les aînés, etc.) et cela n'a jamais été évalué. Ce sont des tâches volontaires et la personne ignore si cela vaudrait la peine de se pencher sur la question. (François Lespérance)

Nous regardons cela ensemble. Ce qu'il est important de retenir, c'est que ça doit être des tâches que vous ne faisiez pas selon votre descriptif d'origine (ex. : si vous faites traverser la rue à des enfants versus à des adultes, c'est assez comparable; mais si vous faites de la circulation routière pour les voitures, là c'est un ajout à votre descriptif). Avec votre comité d'évaluation, vous devrez analyser les tâches de votre descriptif d'emploi versus les tâches différentes de votre descriptif de poste. François Lespérance est remercié pour sa question.

6. MISES EN CANDIDATURE POUR UN (1) POSTE DE DIRECTEUR(TRICE) SYNDICAL(E) POUR UN MANDAT DE TROIS (3) ANS (FIN DU MANDAT À L'AUTOMNE 2027)

Étant donné que la présidente d'élections, Aicha Chaguir, elle ne pouvait pas se joindre à nous ce soir, elle sera remplacée par Stéphanie Morin-Lainey.

Stéphanie Morin-Lainey anime ce point à titre de présidente d'élections par intérim.

Charles Mongeon propose Claudie Blanchette, qui accepte sa mise en candidature.

Il n'y a pas d'autres mises en candidature.

Claudie Blanchette est élue par acclamation au poste de directrice. Claudie Blanchette est assermentée.

La présidente d'élections par intérim félicite la directrice élue et lui souhaite un bon mandat.

La présidente félicite également la directrice élue. La présidente précise que la rencontre annuelle de ce soir nous permet de poursuivre les activités, d'élire votre équipe syndicale, de vous connaître et de vous informer sur ce qui se passe dans votre secteur.

7. PAROLE AUX MEMBRES

La présidente encourage les membres à faire part de leurs questions, préoccupations ou commentaires.

Combien sommes-nous de cols blancs à Boucherville ? La personne constate que nous sommes vingt-deux (22) et il y a sept (7) ou (8) qui proviennent de la direction de l'urbanisme et de l'environnement, qu'est-ce qui se passe pour avoir si peu de participation en 2024 ? Nous avons beau rappeler à nos collègues de travail qu'il y a une réunion. La personne souligne sa préoccupation par rapport à la participation à l'assemblée. (Annick Duguay)

Cent quatre-vingt-trois (183) membres en règle à Boucherville. Des rencontres annuelles où nous ne parlons pas de négociations ou de sujets qui interpellent les membres sont moins populaires. Ce type de rencontres parle de la vie démocratique du syndicat.

La personne souligne que nous sommes chanceux que la rencontre se déroule en Zoom, car nous avons tous une vie, des enfants, etc. Si un bilan était envoyé aux membres pour leur dire que sur vingt-deux (22) personnes, il y en avait douze (12) du syndicat et la différence, c'étaient des cols blancs; il y avait donc peu de cols blancs sur la masse complète pour encourager une réflexion des membres. Ce n'est pas vrai que les membres doivent être aux réunions seulement quand vient le temps des négociations. Nous n'avons pas tous le temps de nous impliquer au syndicat, mais il est possible de s'impliquer en participant aux rencontres. L'implication, c'est la base de la solidarité ! (Annick Duguay)

La personne est encouragée à transmettre ses suggestions pour encourager la participation. La réunion est en mode virtuel afin que ce soit plus facile à inscrire dans vos agendas respectifs. La présidente lance l'idée de tenir les rencontres en présentiel ou d'alterner la formule (virtuel et présentiel).

La personne précise qu'elle ne pourrait pas y assister en présentiel et qu'elle est contente que la rencontre se tienne en Zoom. Elle ajoute que la formule est simple et qu'en plus, nous envoyons des rappels. Les membres n'ont qu'à s'inscrire. Elle est persuadée que les membres ne réalisent pas qu'il y a eu si peu de membres présents sur cent-quatre-vingt-trois (183), peut-être qu'ils ne comprennent pas l'importance d'être présents. (Annick Duguay)

Annick Duguay est remerciée pour sa suggestion et ses commentaires qui sont fort pertinents. Elle a tout à fait raison, il faut aller chercher les membres sur le terrain. Les membres ne comprennent pas l'importance de ce type de réunions. Il faut que les membres comprennent les répercussions sur votre syndicat. Nous ne pouvons pas vous représenter si vous ne nous

alimentez pas. Ce soir, il y a des départements qui sont peu ou qui sont sous-représentés (brigadiers scolaires, employés de piscines, etc.).

La personne comprend que les membres vivent dans le présent et sont occupés, mais c'est important par solidarité. Les membres oublient quand ça va bien avec leur patron et leurs collègues qui vont peut-être vouloir progresser ailleurs ou faire autre chose ou que le patron va changer. C'est important d'être là, c'est notre seule opportunité d'être ensemble ! Elle est contente de voir tous ses collègues, mais se demande s'il n'y aurait pas moyen de sensibiliser les membres de manière positive afin qu'ils réalisent que nous sommes sous-représentés ce soir. (Annick Duguay)

Annick Duguay est remerciée pour ses commentaires. Les officiers syndicaux ont pris bonne note des moyens pour améliorer la formule et la diffuser autrement. Annick Duguay est remerciée pour ses paroles de solidarité et d'appui envers vos officiers. Le commentaire n'a pas été perçu négativement. Il y a quelque chose à faire et nous devons démontrer à l'employeur que nous sommes présents et actifs. Cela enverra un message à l'employeur quand il sera le temps de défendre de nouvelles idées ou d'améliorer vos conditions de travail que vous êtes derrière l'équipe syndicale; ce qui est très important.

Dans le même sens, la personne trouve dommage que nous soyons si peu nombreux ce soir et cela l'inquiète un peu par rapport aux négociations. C'est important que les membres soient présents et que tout le monde se tiennent, se mobilisent, mais s'il n'y a personne aujourd'hui, y aura-t-il des membres quand ce sera le temps ? (Nathalie Marasciulo)

Les négociations devraient réveiller les morts. En règle générale, les commentaires qui sont reçus par Mathieu Legault pour justifier la présence ou l'absence des membres aux rencontres syndicales concernent exclusivement les négociations. Le délégué mentionne qu'il est content du taux de présence des membres de sa direction ce soir. Il invite Annick Duguay à l'aider à sensibiliser les autres directions et à les inciter à participer. Ce n'est clairement pas facile et dès que nous sommes un peu insistants, cela produit l'effet inverse. Il n'a pas abandonné, mais il est moins zélé que dans ses premières (1^{res}) années à titre de délégué syndical. Il passe le message, mais les membres ne se sentent pas concernés. Pour nombre d'entre eux, le syndicat est présent seulement quand ils ont un problème et lors des négociations. En dehors de cela, le syndicat ne les rejoint pas, donc nous les laissons en paix.

Ce n'est pas contre vous autres et votre travail, mais il y a peut-être un autre moyen de lancer un message pour les informer de ce qui se passe en 2024 et en 2025. Avant de participer aux négociations, il y a beaucoup de points importants à traiter. (Annick Duguay)

Nous allons persévérer. Mathieu Legault se demande s'il y a un moyen de divulguer les statistiques de présence de ce soir et quel impact cela pourrait avoir. Claudie Blanchette est mal à l'aise de diffuser les statistiques. Elle mentionne qu'à son premier (1^{er}) mandat, elle pensait que ce serait plus facile de mobiliser les membres et elle a été désillusionnée par rapport à la difficulté de la tâche. Elle s'est représentée aujourd'hui et s'engage à ne pas laisser le morceau. Son but est que nous soyons plus forts pour la prochaine négociation. Elle disperse son message aussi depuis son retour au travail, mais ce n'est pas une tâche facile. Plusieurs sont absents ou sous-représentés ce soir (bibliothèque, brigadiers scolaires, employés aquatiques, communications, génie, finances, loisirs). Nous allons travailler fort pour essayer d'informer les membres. Le but du premier (1^{er}) mandat était de constituer une équipe et de nous organiser avec les comités. L'objectif du deuxième (2^e) mandat sera de nous consacrer aux négociations. En plus, les conseillers municipaux seront en élection l'année prochaine. La conjoncture est propice et l'équipe est motivée, mais nous aurons besoin

d'alliés. Claudie Blanchette encourage les membres présents à continuer de partager l'information. Nous essayerons d'être créatifs. Ce qui la désole, c'est que la Ville sait que peu de personnes se présentent aux assemblées et la Ville s'en frotte les mains. Elle n'a pas le goût de revêtir une pancarte d'homme-sandwich pour les informer qu'il y a eu si peu de participants.

C'est exactement le fondement de nos craintes, nous savons que l'employeur s'en doute qu'il n'y a pas grand monde aux réunions syndicales. L'employeur s'en frotte les mains, car il sait que ça ira bien de son côté. L'employeur se fait une idée et il sait qu'il n'y a pas grand monde.
(Annick Duguay)

Chose certaine, nous ne lâcherons pas les ressources humaines. Nous avons bousculé la nouvelle équipe en place et les ressources humaines nous prennent davantage au sérieux. Bien que nous le fassions avant, le mot d'ordre sera de nous concentrer sur les membres, de nous mobiliser.

Charles Mongeon réitère que l'équipe syndicale poursuivra son travail et ira de l'avant. Charles Mongeon félicite Claudie Blanchette pour sa réélection et le mandat qui s'amorce. Il incite les membres à communiquer à l'équipe syndicale leurs insécurités comme leurs bonnes idées s'ils ont envie de s'impliquer. Les membres et les délégués syndicaux sont remerciés de leur présence.

8. LEVÉE DE L'ASSEMBLÉE

Il est proposé par Karine Laprise, appuyé par Charles Mongeon, la levée de l'assemblée.

La séance est levée à 19 h 55.

ADOPTÉE à la majorité



Karine Laprise
Présidente



Stéphanie Morin-Lainey
Archiviste