



## **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 Saint-Bruno-de-Montarville**

**Date :** 23 octobre 2024

**Heure :** 17 h 30

**Endroit :** Centre communautaire, salle 127  
53, chemin de la Rabastalière Est  
Saint-Bruno-de-Montarville QC J3V 3T5

### **Procès-verbal**

#### **1. CONSTAT DU QUORUM**

Le quorum est atteint. Vingt-neuf (29) membres sont présents à l'ouverture de la séance.

#### **2. MOT DE BIENVENUE ET PRÉSENTATION DES OFFICIERS**

La vice-présidente, Christine Maheux, se présente et préside la séance. Elle amorce la rencontre en souhaitant la bienvenue aux membres présents et en les remerciant d'être présents à l'assemblée.

Elle présente les officiers syndicaux : Isabelle Lauzon, directrice; Dino Morgante, délégué syndical; Lizanne Ste-Marie, déléguée syndicale; Stéphanie Morin-Lainey, archiviste; et Aicha Chaguir, présidente d'élections.

#### **3. LECTURE DE L'ÉNONCÉ SUR L'ÉGALITÉ DU SCFP NATIONAL**

L'Énoncé sur l'égalité du SCFP National est projeté sur l'écran.

Lizanne Ste-Marie lit l'Énoncé sur l'égalité du SCFP National.

#### **4. LECTURE ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR**

L'ordre du jour est projeté sur écran et la vice-présidente lit l'ordre du jour.

Aucune modification n'est demandée.

Il est proposé par Christine Maheux, appuyé par Pia O'Donnell, d'adopter l'ordre du jour tel que proposé.

**ADOPTÉ à la majorité**

#### **5. LECTURE ET ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE SECTEUR DU 1<sup>er</sup> NOVEMBRE 2023**

Pia O'Donnell demande la dispense de lecture du procès-verbal du 1<sup>er</sup> novembre 2023, appuyé par Jacob Fauchon.

**ADOPTÉE à la majorité**

Aucune modification n'est demandée.

Léthicia Miville propose d'adopter le procès-verbal de la rencontre du 1<sup>er</sup> novembre 2023 tel que proposé, appuyée par Jacob Fauchon.

**ADOPTÉ à la majorité**

#### **6. RAPPORTS DES DIFFÉRENTS COMITÉS SECTORIELS (GRIEFS, RELATIONS DE TRAVAIL, SANTÉ ET SÉCURITÉ, ÉVALUATION DES EMPLOIS ET NÉGOCIATION)**

Dino Morgante présente le rapport du comité de santé et sécurité au travail. Dino Morgante invite les membres à contacter le comité de santé et sécurité au travail s'ils ont des enjeux qui touchent leur santé ou l'ergonomie de leur espace de travail. Dino Morgante souligne qu'il est possible d'évaluer l'ergonomie de leur espace de travail et, à ce sujet, les personnes suivantes ont été formées : Patricia Farand, Dino Morgante et Amélie des ressources humaines. La santé et la sécurité au travail, c'est l'affaire de tous et cela touche autant les cols blancs que les brigadiers scolaires ou les sauveteurs. Par exemple, si les traverses piétonnières ou les trottoirs ne sont pas déneigés ou sont glissants et dangereux, n'hésitez pas à demander de faire déneiger ou saler les traverses piétonnières et les trottoirs. Par exemple, les bordures de piscine peuvent être inspectées.

Isabelle Lauzon présente le rapport du comité de relations de travail et de griefs. Isabelle Lauzon explique qu'elle a dû s'absenter une partie de l'année pour raisons de santé. Elle explique que lorsqu'il y a des problématiques au niveau des relations de travail, les problématiques concernent souvent l'interprétation des clauses de la convention collective. Le comité de relations de travail amène et discute des problématiques avec la partie patronale. Le comité de relations de travail est aussi présent pour les membres lors des rencontres administratives (ex. : si l'employeur vous convoque pour des mesures disciplinaires et nous

sommes là à titre de témoins). Isabelle Lauzon rappelle que les mesures disciplinaires fonctionnent par gradation. Isabelle Lauzon encourage les membres à faire appel au comité en cas de besoin.

Isabelle Lauzon enchaîne avec le comité de négociation. Le comité n'est pas encore formé et les négociations ne sont pas commencées. Elle explique que la partie syndicale n'est pas pressée de négocier, car nous souhaitons que les cols bleus commencent leur négociation avant nous afin de ne pas reproduire la situation que nous avons vécue lors de la dernière négociation. Nous souhaiterons obtenir une clause remorque. Une clause remorque stipule que lorsqu'une entente est conclue entre un syndicat et un employeur, l'augmentation de salaire prévue par cette entente s'applique à tous les travailleurs de cet employeur, même s'ils sont représentés par une autre instance syndicale. De fait, nous demanderons une clause remorque avec les cols bleus. Il y a aussi beaucoup d'autres gains que les cols bleus ont obtenus, mais que nous n'avons pas en tant que cols blancs. Le comité de négociation quantifiera en valeur monétaire ce que les cols bleus ont reçu et il y a plusieurs éléments à prendre en considération dans le calcul. Le comité de négociation aura pour mandat de rédiger le cahier des charges, soit le cahier des demandes syndicales en matière de négociation. Isabelle Lauzon et Lizanne Ste-Marie sollicitent la mobilisation des membres en période de négociation; le rapport de force est important pour donner le ton aux négociations (ex. : À Longueuil, la mobilisation massive des membres lors des négociations a lancé un message clair à l'employeur). Tout ce qui se retrouve dans notre contrat de travail n'est pas acquis, nous repartons à zéro à chaque négociation de convention collective et le support des membres est primordial. Les membres devront donc être présents, solidaires et visibles pour la partie patronale si nous vous demandons de vous mobiliser.

La Ville souhaitait commencer les négociations des cols bleus simultanément avec celles des cols blancs, mais nous souhaitons attendre pour obtenir les mêmes augmentations salariales que les cols bleus et tendre vers l'équité entre les cols bleus et les cols blancs. Voici les étapes de la négociation :

- Formation d'un comité de négociation
- Mise en place et envoi d'un sondage pour les membres
- Compilation des résultats dans un cahier des charges
- Présentation des grands enjeux aux membres
- Présentation des demandes syndicales à la Ville et présentation des demandes patronales au syndicat
- Mise en place d'un calendrier de rencontres paritaires

Étant donné que la convention collective expirera en décembre 2024, il est possible de commencer le processus dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant son expiration. Or, les dispositions de l'ancienne convention collective restent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entre en vigueur.

La partie patronale doit aussi avoir un mandat de négociation clair.

Pia O'Donnell, qui est membre du comité d'évaluation des emplois, présente le rapport du comité d'évaluation des emplois. Il y a eu beaucoup d'annulations de la part de l'employeur entre les mois de décembre et avril 2024; le comité d'évaluation des emplois accuse un retard de cinq (5) mois. De plus, notre conseiller spécialisé en évaluation a été remplacé pendant l'année et la nouvelle conseillère a dû être informée des dossiers en cours et se faire une tête sur ceux-ci. Tout comme nous, l'employeur est accompagné d'un conseiller en évaluation. Sur les dix-sept (17) dossiers en cours, la partie syndicale attend neuf (9) retours de la part de la

Ville depuis janvier tandis que le syndicat n'a qu'un (1) seul retour à faire à la partie patronale. Nos enquêtes d'évaluation sont effectuées, toutefois si nous ne parvenons pas à une entente avec la Ville, nous effectuerons des compléments d'enquête auprès des membres concernés avant d'en discuter de nouveau avec l'employeur. Depuis 2024, les échanges sont plus corsés, car bien que nous nous soyons entendus sur des facteurs donnés, la Ville revient souvent sur certains facteurs. La partie patronale pose également plus de questions sur les dossiers. Nous souhaitons clore trois (3) dossiers (création de nouveaux postes dont l'évaluation est provisoire) qui ont été ouverts en 2020. Si nous n'arrivons pas à une entente avec l'employeur, nous pouvons également rencontrer le gestionnaire. Cela explique les retards de traitement cette année. À chaque dossier en évaluation, nous devons effectuer un travail de recherche quant aux tâches de chaque descriptif et au pointage attribué à chaque facteur, et tenter de démontrer le changement. Lorsque l'enquête est faite, nous devons compter un minimum de six (6) mois si tout se passe bien, c'est-à-dire que l'employeur valide avec le gestionnaire. Pour les personnes dont les postes sont en évaluation provisoire et qui ont été embauchées en 2024, il faut compter un (1) an à un an et demi (1 ½) après l'embauche pour le traitement. Nous faisons beaucoup d'efforts pour rattraper les retards de traitement des dossiers. Faire coïncider les agendas de six (6) personnes n'est pas toujours évident. Sachez que certains dossiers doivent être signés sous peu, mais nous sommes en attente. Pia O'Donnell encourage les membres à la contacter s'ils ont des questions sur l'évaluation. De plus, elle ajoute qu'il incombe à l'employeur de communiquer le résultat des évaluations aux membres concernés.

En outre, Pia O'Donnell effectue la passation des dossiers avec Annie Bouchard, une collègue de Longueuil, qui s'occupe à temps plein des dossiers d'évaluation de l'agglomération et qui siège au comité d'évaluation des emplois depuis 2016 à Longueuil, car Pia O'Donnell prévoit de quitter le comité d'évaluation des emplois en janvier ou février 2025. Annie Bouchard est une référence interne et une ressource supplémentaire en matière d'évaluation des emplois, car nous avons de grands besoins dans tous les secteurs.

## Rapport d'activités - Comités locaux 2024

| Comité des relations de travail                                        |                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Membres du comité                                                      | 3 (Isabelle Lauzon, Lizanne Ste-Marie et Christine Maheux) et Pierre Jutras (brigadiers) |
| Dossiers ouverts en 2024                                               | 15                                                                                       |
| Dossiers toujours en discussion                                        | 12                                                                                       |
| Dossiers réglés                                                        | 10                                                                                       |
| Dossiers fermés                                                        | 10                                                                                       |
| Dossiers transférés au comité de grief                                 |                                                                                          |
| Dossiers transférés au comité de négociation                           | 0                                                                                        |
| Nombre de rencontres du comité paritaire                               | 10                                                                                       |
| Cas fréquents ou article de la convention collective souvent en litige | 1                                                                                        |
| Commentaires ou précisions (situations particulières)                  |                                                                                          |

| Comité de griefs |
|------------------|
|------------------|

|                                                                        |                                                            |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Membres du comité                                                      | 3 (Isabelle Lauzon, Lizanne Ste-Marie et Christine Maheux) |
| Dossiers ouverts en 2024                                               | 4                                                          |
| Dossiers toujours en discussion                                        | 2                                                          |
| Dossiers réglés                                                        | 0                                                          |
| Dossiers fermés                                                        | 2 (retirés)                                                |
| Dossiers transférés au comité à l'arbitrage                            | 1 qui se retrouve maintenant dans les dossiers retirés     |
| Dossiers transférés au comité de négociation                           | 1                                                          |
| Nombre de rencontres du comité paritaire                               | 10                                                         |
| 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                                                      | 1 (Saint-Bruno-de-Montarville : Pia O'Donnell) +1 (Longueuil : Annie Bouchard) + 1 VP : Christine Maheux |
| Dossiers en cours                                                      | 17                                                                                                       |
| Demandes de réévaluation                                               | de 2020 à 2023 : 4                                                                                       |
| Évaluations provisoires                                                | 13                                                                                                       |
| Dossiers déposés en 2024                                               | 9                                                                                                        |
| Nombre d'enquêtes faites en 2024                                       | 10                                                                                                       |
| Dossiers réglés                                                        | 2                                                                                                        |
| Dossiers fermés                                                        | 5                                                                                                        |
| Dossiers transférés au comité à l'arbitrage                            | 0                                                                                                        |
| Nombre de rencontres du comité paritaire                               | 6                                                                                                        |
| Cas fréquents ou article de la convention collective souvent en litige |                                                                                                          |
| Commentaires ou précisions (situations particulières)                  | Rencontres paritaires annulées par RH 6                                                                  |
|                                                                        | Nouvelle conseillère syndicale                                                                           |

| Comité de santé et sécurité au travail                                 |                                                              |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Membres du comité                                                      | 2 (Patricia Farand et Dino Morgante)                         |
| Dossiers déposés en 2024                                               | Suivis seulement                                             |
| Nombre d'enquêtes faites en 2024                                       | 0                                                            |
| Dossiers réglés                                                        | 0                                                            |
| Dossiers fermés                                                        | 0                                                            |
| Nombre de rencontres du comité paritaire                               | 4                                                            |
| Cas fréquents ou article de la convention collective souvent en litige |                                                              |
| Commentaires ou précisions (situations particulières)                  | 10 dossiers en cours sur l'ergonomie, dont 6 ont été réglés. |

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

## 7. MISES EN CANDIDATURE POUR UN (1) POSTE DE DIRECTEUR(TRICE) SYNDICAL(E) POUR UN MANDAT DE TROIS (3) ANS (MANDAT SE TERMINANT À L'AUTOMNE 2027)

Aicha Chaguir anime ce point à titre de présidente d'élections.

Lizanne Ste-Marie propose Isabelle Lauzon, qui accepte sa mise en candidature.

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

Isabelle Lauzon est élue par acclamation au poste de directrice. Isabelle Lauzon est assermentée.

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

La vice-présidente félicite également la directrice élue.

## 8. POINT D'INFORMATION : PROCESSUS DE MISES EN CANDIDATURE DU POSTE DE PERSONNE DÉLÉGUÉE SYNDICALE

L'archiviste informe les membres qu'ils recevront un formulaire Google Form afin de soumettre leur candidature au poste de délégué(e) syndical(e) qui est toujours vacant, soit pour représenter le groupe des employés qui travaillent à la bibliothèque. Le mandat du délégué se terminera à l'automne 2025. Les membres auront cinq (5) jours ouvrables pour soumettre leur candidature. Le processus électoral est précisé advenant qu'il y ait une seule candidature ou plusieurs candidatures. S'il n'y a qu'un (1) seul candidat, la personne sera élue par acclamation et s'il y a plus de deux (2) candidats qui postulent sur le poste et qu'une personne provient du département à représenter, cette personne aura préséance sur l'autre candidature. Toutefois, si tous les candidats ne proviennent pas des directions à représenter, il y aura campagne électorale. Seuls les membres du département voteront pour élire leur délégué syndical. Tous les détails de la campagne vous seront communiqués ultérieurement si applicables.

À l'approche des négociations, nous rappelons aux membres l'importance d'avoir un secteur fort et l'obtention d'un secteur fort passe, entre autres, par le comblement de l'ensemble des postes de délégués syndicaux du secteur.

## 9. PAROLE AUX MEMBRES

*Est-ce que les dossiers d'ergonomie sont suivis par des ergothérapeutes ? (membre qui a omis de se nommer)*

Les dossiers d'ergonomie sont traités par Dino Morgante, Patricia Farand et Amélie des ressources humaines. Les dossiers qui sortent de leurs compétences sont transmis à un spécialiste.

*Il y a environ un (1) an, un test de qualité de l'air a été effectué à l'Hôtel de Ville, quel était le résultat de ce test ? (Mélanie Bourgie)*

C'est une firme externe qui a été mandatée par la direction du génie pour effectuer ce test. C'est une pratique courante, mais nous demanderons les résultats. Nous savons toutefois qu'un des murs de l'Hôtel de Ville contient de l'amiante et celui-ci a été scellé pour la sécurité de tous. Le comité de santé et sécurité effectue aussi des demandes telles que l'ajout de lumières pour éclairer l'arrière du Centre communautaire, l'ajout de sel déglaçant en période hivernale, l'achat de vestes VFI pour l'équipe de l'environnement qui prélève des échantillons en canot, etc.).

*Étant donné que nous faisons du télétravail, est-ce que le télétravail a un impact négatif pour notre rapport de force ? (Josianne Chaput)*

Dans plusieurs services, vous êtes au travail deux (2) jours par semaine et si nous devons effectuer des journées de manifestation, nous irons en gradation. À la dernière convention collective, quatre-vingt-quinze pourcent (95 %) des membres étaient présents; ce qui nous a permis d'obtenir la force de l'impact et d'obtenir plusieurs des points demandés.

*Comment allons-nous obtenir des nouvelles sur la négociation si nous nous voyons en assemblée une (1) fois par année ? (Jacob Fauchon)*

Dans tous les cas, nous organiserons des rencontres aux moments clés et nous vous informerons par le biais de bulletins d'information (*Info-Négo*). Les membres sont invités à réfléchir et à partager ce qu'ils souhaitent pour la prochaine convention collective. Ils sont également invités à réfléchir sur les irritants et les manques dans la convention collective. Le comité de négociation mettra sur pied un cahier de charges avec les demandes des membres.

*Pourquoi attendons-nous avant de commencer la négociation de la convention collective ? (Louise Bélanger)*

Les cols bleus ont commencé leurs négociations depuis le mois de juin dernier et sachez que la Ville souhaitait débiter le processus de négociation avec nous pour mener parallèlement la négociation des cols bleus et des cols blancs. Toutefois, nous souhaitons obtenir les mêmes augmentations salariales que les cols bleus obtiendront et réduire la disparité entre la convention des cols bleus et celle des cols blancs. Nous remercions Louise Poirier qui s'est battue dans le passé afin d'obtenir le même traitement que les cols bleus concernant l'assurance maladie, soit un salaire payé à cent pourcent (100 %) pendant un (1) an en maladie.

*Demeurons-nous assurés à soixante-cinq (65) ans ? (membre qui a omis de se nommer)*

Oui, tant que vous travaillez, mais il y a un âge maximal pour l'assurance. Sous toutes réserves, nous devons vérifier l'information.

*Si une personne prend sa retraite avant la signature de la convention collective, est-ce que cette personne obtient la rétroactivité ? (membre qui a omis de se nommer)*

C'est une clause qui est généralement renégociée à chaque fois, mais ce n'est pas un acquis. Il faudra donc renégocier la clause afin que les retraités ayant pris leur retraite depuis l'échéance de la convention collective ou leurs successeurs bénéficient de la rétroactivité.

*Est-ce que toutes les demandes des membres seront dans le cahier de charges ? (Josianne Chaput)*

Non, ce sont les demandes de la majorité des membres qui s'y retrouveront. Les demandes farfelues ne s'y retrouveront pas.

*Est-ce que les élections municipales de 2025 auront un impact sur les négociations ? (membre qui a omis de se nommer)*

Les élections municipales de 2025 n'auront pas d'impact sur les négociations. L'impact est vraiment plus important lorsque nous sommes en cours de négociation et que les négociations sont bien avancées (ex. : lorsque nous sommes rendus à négocier le volet monétaire). L'image publique des Villes est importante surtout avant des élections municipales. Des moyens de pression peuvent être utilisés à l'approche des élections municipales (ex. : fond d'écran, signature courriel, etc.) quand les négociations n'avancent plus. Bien entendu, si les négociations vont bien, nous n'utiliserons pas cette avenue.

*En attendant la signature de la convention deux (2) ou trois (3) ans, nos salaires seront figés. Est-ce à l'avantage des membres d'attendre dans le contexte actuel de l'inflation ? (Jacob Fauchon)*

Le but n'est pas d'attendre deux (2) ou trois (3) ans, mais bien de nous arrimer à ce que les cols bleus auront réussi à négocier. La dernière négociation des cols bleus a duré six (6) mois, donc il y a de fortes chances que le processus aille vite et qu'il se règle rapidement. Bien entendu, si nous changeons de conseillers, de porte-parole ou de directeur général, des ralentissements seront à prévoir.

*Quelle sera la fréquence des rencontres du comité de négociation ? (membre qui a omis de se nommer)*

La fréquence des rencontres reste à déterminer entre les parties. La partie patronale et la partie syndicale conviendront d'un calendrier de rencontres qui peut être à raison d'une [1] rencontre par mois, de deux [2] rencontres par mois ou de deux [2] rencontres par semaine, etc.).



*Si deux (2) personnes souhaitent s'impliquer dans le comité d'évaluation des emplois, est-ce que c'est possible ? (Josianne Chaput)*

Oui. La personne provenant de Longueuil agit à titre de support sans enlever de places aux membres provenant du secteur de Saint-Bruno-de-Montarville. La vice-présidente peut également vous accompagner.

*La personne remercie l'équipe syndicale pour son engagement. (Simon Jobin)*

*Est-ce possible de s'impliquer dans les comités sectoriels sans être délégué syndical ? Combien y aurait-il de places disponibles pour siéger au comité de négociation et à celui d'évaluation des emplois ? (Josianne Chaput)*

Oui, il est possible pour les membres de s'impliquer au sein des comités sectoriels sans nécessairement être délégués syndicaux. Cela dépendra des places vacantes dans vos comités sectoriels. Pour l'instant, nous ignorons combien de places seront disponibles en négociation et en évaluation tant qu'un nouveau délégué ne sera pas élu. De plus, nous précisons qu'en période de négociation, il est possible que nous ayons à mettre en place un comité de mobilisation distinct du comité de négociation.

## **10. LEVÉE DE L'ASSEMBLÉE**

Il est proposé par Jacob Fauchon, appuyée par Josianne Chaput, la levée de l'assemblée.

La séance est levée à 18 h 36.

**ADOPTÉE à l'unanimité**



---

Karine Laprise  
Présidente



---

Stéphanie Morin-Lainey  
Archiviste