



ASSEMBLÉE ANNUELLE DE SECTEUR

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

Secteur de Longueuil

Date : 6 novembre 2024
Heure : 19 h
Mode : Visioconférence (réunion Zoom)

Procès-verbal

CONSTAT DU QUORUM

Le quorum est atteint. Quatre-vingt-trois (83) personnes sont présentes à l'assemblée, incluant les officiers syndicaux.

L'assemblée débute à 19 h 12.

1. MOT DE BIENVENUE ET PRÉSENTATION DES OFFICIERS

Karine Laprise préside la séance. Elle souhaite la bienvenue aux membres et les remercie d'être présents à la rencontre. Elle précise que l'assemblée de ce soir est importante pour la bonne marche des activités du secteur de Longueuil, notamment en ce qui a trait à l'élection des directeurs et directrices du secteur, qui travaillent à défendre vos droits et vos intérêts.

Karine Laprise se présente et présente les membres de l'exécutif présents : Sylviane Côté, vice-présidente; Caroline Prévost, trésorière par intérim; Stéphanie Morin-Lainey, archiviste et Simon Beaulieu, conseiller syndical du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Elle présente le directeur et les directrices du secteur présents : Jean-François Cloutier, Josée Nantel et Stéphanie Renaud. Elle remercie les délégués syndicaux présents ce soir : Lydie Bédard, Linda Blanchette, Hélène Carré, Marc-Antoine Dussault, Hélène Gratton, Emilie Houle, Marianne Kiolet Colmon, Nancy Langlois, Alexandra Laramée, Patrick Legros, Samuel Meloche, Sam Mostofi-Afshar, Philippe Riendeau, Julie Sénéchal et Frédéric Warren.

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

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

La présidente résume l'*Énoncé sur l'égalité* du SCFP National en mentionnant que tous les échanges en assemblée doivent être guidés par les principes de dignité, d'égalité et de respect, et ce, tout en étant exempts de discrimination et de harcèlement. L'*Énoncé sur l'égalité* du SCFP National n'est donc pas lu aux membres.

3. LECTURE ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

L'ordre du jour est projeté sur l'écran. La présidente lit l'ordre du jour.

Aucune modification n'est demandée.

Il est proposé par Karine Laprise, appuyée par Lynda Perreault, 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 6 NOVEMBRE 2023

Karine Laprise demande la dispense de lecture du procès-verbal du 6 novembre 2023, appuyée par Julie Sénéchal.

ADOPTÉE à la majorité

Pour le procès-verbal du 6 novembre 2023, aucune autre modification n'est demandée.

Karine Laprise propose d'adopter le procès-verbal de la rencontre du 6 novembre 2023 tel que proposé, appuyée par Stéphanie Renaud.

ADOPTÉ à la majorité

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

Pendant que les membres des comités présentent leur rapport respectif, les photographies des membres qui siègent aux comités sont partagées via notre site Web.

Sylviane Côté présente le rapport d'activités des comités sectoriels de griefs et de négociation. Elle précise que le comité sectoriel de griefs se rencontre habituellement une (1) fois par mois, mais qu'il a été suspendu pendant la période de négociation. Ce comité reprendra ses activités prochainement. Bien que le comité ne fût pas actif pendant les négociations, les griefs ont été déposés si nécessaire. Les suivis et les dossiers urgents ont été traités.

Sylviane Côté poursuit avec le rapport d'activités du comité sectoriel de négociation. La nouvelle convention collective a été mise en place et, depuis, le comité de négociation a été dissout. Nous sommes en période d'implantation de la nouvelle convention collective et cela demandera du temps et de la patience. Des rencontres se tiennent avec divers paliers décisionnels, dont plusieurs rencontres en lien avec l'implantation de la nouvelle convention collective. C'est un changement majeur de paradigme, autrement dit, c'est un changement de pratiques et de culture (ex. : aménagement d'horaires, flexibilité de temps de travail, remplacement d'affectation temporaire, comblement de postes, etc.) auquel il faudra un temps d'adaptation. Il est tout à fait normal que l'implantation se poursuive après une implantation finale le 27 octobre. Bien que nous aimerions que la vitesse d'implantation soit rapide; l'important, c'est que les membres informent l'équipe syndicale sur ce qu'il se passe dans leurs directions. Les membres sont invités à informer leur délégué(e) syndical(e) ou leur directeur(trice) de tout irritant, questionnement ou demande refusée. Dans un désir de tenir les membres informés, nous alimenterons notre foire aux questions (FAQ) sur le site Web des SREM SCFP 306. L'objectif ultime est que tout ce qui a été négocié à la table de négociation soit le reflet exact du traitement des employés.

Josée Nantel présente le rapport d'activités des comités sectoriels de relations de travail et d'évaluation des emplois. En raison des négociations, les rencontres paritaires du comité de relations de travail ont été suspendues de février 2024 jusqu'en septembre 2024. Or, nous avons poursuivi les relations de travail avec les responsables patronaux et plusieurs dossiers ont été réglés en dehors du comité paritaire. De plus, une nouvelle personne s'est jointe au comité de relations de travail, soit Julie Sénéchal.

Josée Nantel enchaîne en mentionnant que le comité d'évaluation des emplois est bien conscient des délais de traitement. Ceux-ci s'expliquent, entre autres, par le fait qu'elle a siégé seule sur le comité en 2023 jusqu'au printemps 2024. Le comité d'évaluation était en effectif restreint (deux [2] places non comblées au sein du comité et une absence maladie). Les rencontres paritaires ont été maintenues tous les mois malgré les négociations, mais le travail à accomplir en lien avec ce comité est non négligeable. En 2024, nous avons accueilli deux (2) nouvelles personnes au comité d'évaluation pour combler les deux (2) places vacantes, à savoir Ludovic Fossier et Emilie Houle.

Stéphanie Renaud présente le rapport du comité de santé et sécurité au travail. Le comité a travaillé à l'application des modifications apportées à la Loi 59. Nous avons pris entente avec la Ville pour la mise sur pied de nouveaux comités de santé et sécurité au travail. Elle ajoute qu'il est crucial que nous soyons informés de ce qu'il se passe dans vos milieux de travail (ex. : requêtes à votre gestionnaire qui n'aboutissent pas, problèmes qui persistent et gestionnaire qui ne vous aide pas, etc.) pour que le comité de santé et sécurité au travail puisse vous représenter adéquatement. Pour ce faire, elle transmet l'adresse courriel du comité : sst@scfp306.ca. Les membres sont aussi encouragés à déclarer leur accident de travail, peu importe leur gravité (ex. : coup sur la tête, coupure, etc.), car il peut y avoir un risque d'infection plus tard. Elle ajoute qu'il est important de déclarer ce qui n'est pas réparé dans vos bureaux (ex. : trou dans l'asphalte, eau qui s'accumule au travail, etc.). Le comité s'engage à travailler pour réduire les risques et les accidents au travail afin d'assurer la protection des membres. Sous l'onglet *Documents* sur le site des SREM SCFP 306 se trouve :

- *Le relevé de conditions dangereuses ou d'atteintes à la santé* (si vous voyez quelque chose qui cloche dans votre milieu de travail). Il est préférable de remplir ce relevé et de transmettre une copie au comité de santé et sécurité au travail plutôt que d'effectuer une requête.
- *La déclaration d'accident* (également disponible sur le site de la Ville). Les membres qui se blessent et qui font une réclamation à la CNESST (document différent disponible auprès de la CNESST) sont invités à contacter le comité de santé et sécurité au travail et l'agente santé et sécurité au travail (pour vous aider à le remplir et pour vous aiguiller sur les meilleures

pratiques). L'adresse courriel de l'agente SST, Nadia Beauregard, est transmise aux membres : agentsst@scfp306.ca.

Rapport d'activités - Comités locaux 2024

Comité des relations de travail	
Membres du comité : Josée Nantel, Sylviane Côté, Stéphanie Renaud et Julie Sénéchal.	
Dossiers ouverts en 2024	15
Dossiers toujours en discussion	27
Dossiers fermés	55
Nombre de rencontres du comité paritaire : Tous les deux mois/suspension de 2 mois durant l'été. Suspendu pendant la négociation.	
Cas fréquents ou article de la convention collective souvent en litige : <u>Attribution du temps supplémentaire</u> <u>Enjeux organisationnels</u> : Climat de travail, plan de suivi, répartition des tâches et suivi administratif abusif.	

Comité de griefs	
Membres du comité : Agent de griefs, Sylviane Côté, Jean-François Cloutier, Hélène Gratton et Nancy Langlois.	
Dossiers ouverts en 2024	53
Dossiers réglés	13
Dossiers fermés	8
Dossiers transférés au comité à l'arbitrage :	7
Nouveaux dossiers transférés au comité de négociation depuis 2023	72
Nombre de rencontres du comité paritaire : Tous les 2 mois/suspension 2 mois durant l'été. Suspendu pendant la négociation.	
Cas fréquents ou article de la convention collective souvent en litige : <i>Les mesures disciplinaires sont très nombreuses ainsi que les congédiements.</i> <i>Nous avons aussi des dossiers de mauvais calculs de banques et de temps supplémentaire non reconnu.</i>	

Comité de l'évaluation des emplois	
Membres du comité : Josée Nantel, Annie Bouchard, Emilie Houle et Ludovic Fossier.	

Dossiers déposés en 2024 : Nouvelles fonctions, demandes de réévaluation et 21 corrections mineures.	39
Nombre d'enquêtes faites en 2024	14
Dossiers réglés en 2024	59
Dossiers fermés ou retirés.	5
Nombre de rencontres du comité paritaire avec suspension de 2 mois durant l'été.	8
Commentaires : <i>En 2024, nous avons fait un blitz en comité paritaire pour les nouvelles descriptions de fonction.</i> <i>Une personne libérée à temps plein pour s'occuper des dossiers d'évaluation de Longueuil et des autres secteurs.</i> <i>Les dernières demandes de 2019 seront entamées dans le premier trimestre de 2025, plusieurs sont déjà en traitement.</i> <i>Des nouvelles méthodes de travail ont été mises en place pour améliorer l'efficacité et la rapidité de la prise en charge d'un dossier.</i> <i>Le formulaire pour une demande de réévaluation (Annexe A2) a été refait et est maintenant interactif. Il est disponible sur l'Intranet.</i> <i>Un projet pilote sera développé en 2025, en comité paritaire, pour améliorer les délais de traitement des demandes de réévaluation des membres.</i>	

Comité de santé et sécurité au travail	
Membres du comité : Stéphanie Renaud, Jean-François Cloutier, Jacqueline Fortier et Nancy Langlois.	
Dossiers 2023 travaillés au cours de l'année 2024 en prévention	11
Dossiers 2024 déposés en prévention	14
Dossiers 2024 déposés en déclarations d'événement	19
Nombre d'enquêtes faites en 2024	13
Dossiers réglés en prévention	10
Nombre de rencontres du comité paritaire avec suspension de 2 mois durant l'été.	7
Cas fréquents ou article de la convention collective souvent en litige Loi, art. 12.	

Avec l'entrée en vigueur des modifications de la Loi 59 de la CNESST et l'entente conclue avec la Ville, un nouveau comité SST pour les cols blancs a été mis en place dans les bibliothèques, tandis que deux (2) comités paritaires multi-accréditations ont été établis pour les usines d'eau potable et d'eaux usées. Nous suivrons de près le fonctionnement de ces comités, et selon les ajustements finaux de la loi, d'autres comités pourraient être créés en 2025.

De plus, nous travaillerons en étroite collaboration avec l'employeur pour garantir l'intégration des risques psychosociaux liés au travail dans le programme de prévention, conformément aux nouvelles exigences réglementaires. Notre rôle sera de soutenir les membres des comités SST pour s'assurer que les recommandations nécessaires soient formulées et mises en œuvre afin de renforcer la santé et la sécurité de tous les travailleurs et travailleuses.

Par ailleurs, une nouvelle formation-atelier intitulée Sécurité en action et gestion des risques sur le terrain, élaborée en collaboration avec l'APSAM et la Direction de l'évaluation, sera disponible pour toutes les autres directions nécessitant cette formation dès le début de 2025.

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

Questions des membres concernant les mises en candidature

La personne remarque que le terme des mandats des directeurs arrivera à échéance en même temps. N'avez-vous pas prévu que leur fin de mandat s'échelonne pour que les échéances n'arrivent pas toutes en même temps ? (Alain Verger)

Lorsque nous avons fait la refonte des *Statuts et règlements* de la section locale en 2021, nous avons eu cette réflexion. Toutefois, plusieurs personnes démissionnaient en cours de mandat; ce qui faisait en sorte que plusieurs d'entre nous étaient en train de terminer le mandat de quelqu'un d'autre. Il n'y avait pas vraiment de chevauchement parce que les officiers quittaient leur fonction syndicale et c'était un nouveau qui terminait le mandat et, souvent, cette nouvelle personne n'avait pas plus d'expérience que son prédécesseur. L'alternance (ex. : fin en 2024, fin en 2026 et fin en 2028) finissait toujours par ne pas arriver au terme. Nous avons donc pris le pari d'inscrire la même date de fin de mandat et jusqu'à présent, nous vivons bien avec cette décision.

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

Simon Beaulieu anime ce point à titre de président d'élections par intérim.

Le président d'élections par intérim, Simon Beaulieu, ouvre la période des mises en candidatures pour les trois (3) postes de directeur(trice) du secteur de Longueuil.

Judith Bélisle propose Josée Nantel, qui accepte sa mise en candidature.

Luis F. Fernandez propose Jean-François Cloutier, qui accepte sa mise en candidature.

Emilie Houle propose Stéphanie Renaud, qui accepte sa nomination.

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

Étant donné qu'il y a que trois (3) candidatures pour les trois (3) postes, Jean-François Cloutier, Josée Nantel, Stéphanie Renaud sont élus par acclamation.

Jean-François Cloutier, Josée Nantel et Stéphanie Renaud sont assermentés.

Le président d'élections félicite les directrices élues et le directeur élu, et leur souhaite un bon mandat.

La présidente félicite également le directeur et les directrices élus. Elle les félicite de vouloir continuer à relever ce défi et de vouloir poursuivre leur travail d'équipe ensemble et avec les délégués. La présidente remercie le président d'élections de s'être prêté à l'exercice des élections.

7. POINT D'INFORMATION : PROCESSUS DE MISES EN CANDIDATURES DES POSTES DE PERSONNES DÉLÉGUÉES SYNDICALES

L'archiviste mentionne qu'il y a deux (2) postes de délégués syndicaux qui sont vacants dans le secteur, dont l'un à la direction des biens immobiliers et l'autre à la direction des finances. Éventuellement, les membres recevront un formulaire Google Form afin de soumettre leur candidature au poste de délégués syndicaux qui sont toujours vacants. Le mandat des délégués 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. Cet appel de candidatures sera envoyé aux membres après le retour des Fêtes, car nous avons une déléguée qui change de direction et il est fort probable que ce soit une autre direction qui vous soit proposée à la suite de sa fin de probation.

La présidente encourage les membres à s'impliquer syndicalement pour se joindre à l'équipe syndicale et à en parler entre collègues de travail. Ce sont des mandats de deux (2) années, mais l'échéance est prévue à l'automne 2025. Étant donné qu'il restera moins d'un (1) an au mandat, cela peut être une opportunité d'essayer les postes et de savoir si cela vous convient. D'ici là, les membres peuvent contacter leur directeur(trice) ou leur délégué(e) syndical(e) pour obtenir de plus amples informations sur le rôle d'un délégué syndical ou consulter les *Statuts et règlements* de la section locale, qui sont dans la section *Documents* du site Web de la section locale.

8. PAROLE AUX MEMBRES

Par rapport à l'article 21.03.01 des Statuts et règlements qui porte sur le comité de négociation. Il aimerait apporter un amendement à cet article pour en changer quelques phrases et il se demande quelle est la procédure pour proposer un amendement. (Vincent Gelly)

Les changements aux *Statuts et règlements* peuvent être adressés en prévision de l'assemblée générale annuelle de tous les membres parce que ce sont l'ensemble des membres de toutes les villes qui peuvent adopter les amendements aux *Statuts et règlements*. Soixante (60) jours avant la tenue de l'assemblée qui se tient habituellement au mois d'avril chaque année, un préavis d'intention de proposer des règlements modifiés ou additionnels est envoyé aux membres par écrit. Si vous voulez déposer des amendements, prenez le texte d'origine et modifiez-le. Une fois les modifications effectuées, acheminez-les à l'adresse courriel associée au courriel et le comité des statuts prendra connaissance de votre demande de modification, qui l'analysera et qui vous répondra si elle est recevable ou non. Il y a quelques années, un membre avait apporté une idée pour pourvoir aux postes vacants de délégués et où personne au sein du département n'avait soumis sa candidature, soit de mettre des dispositions pour permettre à un membre qui souhaite s'impliquer syndicalement et qui provient d'une autre direction de poser sa candidature. Bien que le poste de délégué de leur direction soit occupé, il est toujours possible de se présenter à l'un ou l'autre des postes qui sont libres et de combler la structure. Cet amendement a été proposé aux membres en assemblée générale annuelle et il a été accepté. À la suite de vos suggestions, le comité des statuts en prend connaissance et il en recommande ou non l'amendement, et ce, avec modifications ou non. Elle nomme les membres du comité des statuts, soit Sylviane Côté, Stéphanie Morin-Lainey et Stéphanie Renaud; et en support : elle-même et le conseiller syndical, Simon Beaulieu. Une fois modifiés, les *Statuts et règlements* doivent être validés par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Toutes les fois que nous y apportons des changements, c'est la même mécanique d'approbation. Les *Statuts et règlements* des sections locales ne doivent pas contrevenir aux *Statuts* du SCFP National.

Finalement, y a-t-il un vote des membres ? (Vincent Gelly)

Il va y avoir un vote des membres s'il y a modification des *Statuts et règlements*. Le comité des statuts a la responsabilité d'étudier les demandes de modification et de faire ses recommandations. Le comité des statuts étudie les demandes des membres. L'objectif du comité est de mettre les demandes sous forme de résolution pour l'apporter en assemblée générale annuelle pour que les membres puissent les débattre et les voter. Si ce n'est pas clair, le comité des statuts contacte le membre pour s'assurer que la résolution reflète bien l'essence de la demande afin qu'elle puisse être débattue à l'assemblée de l'ensemble des membres. Le comité peut reformuler la résolution et il a le pouvoir de recommander ou de rejeter les demandes. Ce n'est pas juste l'assemblée de Longueuil qui va voter, car les *Statuts et règlements* touchent l'ensemble des membres de la section locale. Pour qu'un amendement soit accepté, il faut que le deux tiers (2/3) des votants soient en faveur. Il faut plus que la majorité simple pour changer les *Statuts et règlements*.

Le membre comprend que les demandes doivent passer par le comité des statuts, pour vérifier si la modification est bien structurée, écrite et réalisable. Il espère que son point passe au vote et que ce sera le deux tiers (2/3) des membres présents à l'assemblée qui voteront. En espérant obtenir le quorum rendu à cette assemblée. Nous sommes mille deux cents (1 200) et s'il n'y a que cent (100) personnes, il faudra que soixante-six (66) personnes soient en faveur pour que la modification passe, est-ce exact ? (Vincent Gelly)

Oui, c'est exactement cela. Normalement, nous avons le quorum dans les assemblées générales annuelles. Dans ces dernières assemblées, il y a eu des changements statutaires qui ont été présentés et vous avez été capables de les voter. Le conseiller syndical ne voit pas d'enjeux.

La personne regardera cela au début de l'année prochaine puisqu'il n'y a pas d'urgence étant donné que l'assemblée se tiendra en avril prochain. Il souhaite s'y prendre d'avance, mais le but est que ce soit cané pour 2027. (Vincent Gelly)

Il n'y a rien qui l'empêche d'envoyer sa résolution au comité des statuts à l'avance. Les membres ne sont pas obligés d'attendre avant de soumettre des amendements; c'est juste que ceux-ci seront étudiés seulement un peu avant l'assemblée et seront présentés seulement lors de l'assemblée générale annuelle.

À la suite des longues négociations, le membre exprime sa surprise que le comité de négociation soit déjà dissout. La négociation de la convention a pris plus de temps que le temps qui reste à la convention. (Danny Michaud)

Le comité de négociation est un comité ponctuel. C'est un comité qui vient prendre la relève du comité de relations de travail pendant la période de négociation. Normalement, quand la période de négociation se termine, le comité se dissout et c'est le comité de relations de travail (CRT) qui devient comme le chien de garde, qui devient responsable de voir à l'application et au respect de la convention collective. C'est le fonctionnement normal. Comme il reste encore des éléments à peaufiner par rapport aux enjeux de l'aménagement du temps de travail, les mêmes personnes du comité de négociation continuent au niveau du comité de relations de travail (CRT). En plus, ce sont les mêmes personnes qui siègent au comité de relations de travail. Nous avons des comités spéciaux de relations de travail en lien avec la mise en vigueur de la nouvelle convention collective. Il y a des rencontres avec le directeur des ressources humaines pour venir régler les problèmes d'application ou de mise en application des nouvelles dispositions de la convention collective. C'est donc une mécanique normale que le comité de négociation soit dissout quand la convention collective est signée et qu'il passe le flambeau au comité de relations de travail.

La personne pense qu'il serait bien qu'avant la prochaine date d'échéance un comité de négociation soit formé. Il se demande si cela est prévu de négocier après l'échéance de la convention collective ou s'il est prévu de commencer en avance. (Danny Michaud)

Le comité de négociation peut commencer à l'avance; ce n'est pas un problème. L'employeur n'est pas obligé de commencer un (1) an d'avance à négocier. La dernière fois, le comité s'était mis en place un (1) an d'avance, mais la pandémie a chamboulé le calendrier. En plus, nous commençons déjà à documenter certains éléments à changer pour le prochain comité de négociation. Nous essayons de mettre en place des outils pour ceux qui feront l'exercice la prochaine fois. Dans la dernière négociation, nous avons récupéré des heures de libération pour la préparation de la négociation que nous pouvons utiliser jusqu'à un (1) an avant l'échéance de la présente convention, soit dès 2026. Dès 2026, nous pourrions mettre en place le comité de négociation, faire le sondage, etc. Donc, le processus de négociation viendra plus vite que 2027. C'est aussi pour cette raison que nous ne voulions pas signer pour dix (10) ans et nous ne pouvions pas juste signer pour cinq (5) ans, car la convention aurait déjà été échue et nous ne l'aurions pas vécue. Nous n'aurions pas été en mesure de savoir ce qui a fonctionné ou non et de dire ce qu'il faut modifier; nous n'aurions pas eu de recul. Nous aurons au moins un (1) an d'application, soit toute l'année 2025 avant de remettre en branle le processus de négociation. Personne n'a intérêt à commencer trop tard le processus.

La personne mentionne qu'il sera le premier content si les négociations débutent avant la fin la convention collective, soit décembre 2027. Il aimerait bien que les négociations ne commencent pas en 2029. La mise en application de l'horaire des professionnels voté en juin semble être difficile, car personne n'est d'accord ou ne comprend la même chose. Avez-vous des développements par rapport à une directive émanant des ressources humaines qui mettrait des balises claires pour l'ensemble des directions ? (Vincent Gelly)

La semaine passée, les membres ont reçu un courriel d'Alain Desgagné, puis la réponse du syndicat avec des exemples. Nous vous avons informé que nous étions pour mettre en place un

mécanisme de suivi ou de compilation du temps et nous rencontrerons les ressources humaines la semaine prochaine pour convenir d'un outil de gestion de temps (aménagement du temps de travail et gestion du temps supplémentaire). Le directeur des ressources humaines nous a confirmé pas plus tard que ce matin qu'il avait le mandat de mettre en place les balises nécessaires pour faciliter l'application, car sur la base du principe, la compréhension est difficile ou l'interprétation est différente d'un directeur à l'autre. Mettre en place des changements, ce n'est pas plus facile que de faire virer un paquebot de côté. Nous tablerons sur des outils pour que ce soit facilitant pour vos gestionnaires. C'est un peu comme le télétravail, certains naviguent là-dedans sans inquiétude de ne pas voir leurs employés tandis que d'autres gestionnaires ont plus de difficulté à gérer des employés qui ne sont pas physiquement devant eux. Nous évoluons dans une ville où il y a environ quatre-vingt (80) à quatre-vingt-dix (90) gestionnaires différents. De part et d'autre, nous souhaitons l'uniformisation des directives.

Le membre commente que les exemples du syndicat ne valent rien pour les directeurs et directrices. Les gestionnaires attendent la directive des ressources humaines. Il espère qu'une vraie directive sortira avant Noël parce que les membres sont déjà à leur deuxième (2^e) semaine avec le nouvel horaire. Le courriel du directeur des ressources humaines sous-entend des changements à venir. (Vincent Gelly)

Certains gestionnaires ont eu des directives, mais continuent de faire à leur tête. Le courriel que les professionnels ont reçu de la part de la présidente et celui que le directeur des ressources humaines a envoyé ont été convenus d'un commun accord. Les exemples donnés peuvent être exprimés à vos directeurs respectifs. Tous les membres qui vivent une problématique d'horaire sont encouragés à transmettre au syndicat leur situation particulière par écrit avec la réponse du gestionnaire pour que nous puissions les traiter. Pour agir, le syndicat doit être informé.

Pour le membre, à la base ce n'était pas clair pour lui qu'il fallait qu'il soumette son horaire. Il a discuté avec quelques personnes provenant de différentes directions et les gestionnaires des différentes directions n'ont même pas compris la même chose. Certains employés se sont fait demander de soumettre leur horaire alors que les employés de sa direction ne se le sont pas fait demander. Tout le monde attend une directive uniformisée et en espérant que cette directive n'arrive pas dans six (6) mois. (Vincent Gelly)

Nous ne pensons pas que cette directive prendra six (6) mois à arriver, mais c'est nouveau. Nous sommes ailleurs et c'est un autre contexte. Nous avons convenu du concept de flexibilité élargi dans les derniers milles, mais les modalités et les ajustements sont à peaufiner. Le directeur des ressources humaines m'a rassuré ce matin en affirmant qu'il avait le mandat de gérer les changements de manière efficace et uniforme.

Pour les prochaines conventions, il faudrait prévoir les modalités de tels éléments parce que nous avons voté pour quelque chose qui n'est pas canné encore et c'est dommage. (Vincent Gelly)

Ce n'est pas que ce n'est pas canné, c'est plutôt que ce n'est pas compris. Au niveau des ressources humaines, ils nous disent qu'ils en parlent en comité de direction et que le message est clair. Prenons le télétravail à titre d'exemple, ce devait être clair, mais il y en a qui n'en font pas encore ou qui en font très peu. Certains se font dire qu'ils seront ramenés au bureau la semaine suivante, et ce, bien que ce soit libre et volontaire. Dans la politique de la Ville, il est écrit que le télétravail est libre et volontaire; et cela devrait être clair, mais d'un directeur à l'autre, ils ne comprennent pas tous les mêmes choses.

Le membre est d'accord pour dire qu'à la base, il y a eu un problème de communication interne dans la Ville entre les ressources humaines et les gestionnaires. Il précise que ce serait apprécié d'avoir plus de détails. (Vincent Gelly)

Vincent Gelly est remercié pour ses commentaires.

La personne demande un retour rapide afin de respecter les délais du 15 novembre pour signifier le report des vacances et pour utiliser le temps supplémentaire. Il y a des employés qui ne veulent pas utiliser le temps supplémentaire et il y a des gestionnaires qui ne veulent pas que les employés utilisent le temps supplémentaire, car ils veulent que les employés se le fassent payer. Les employés ont jusqu'au 15 novembre pour signifier leur intention. (Linda Blanchette)

Il n'y a pas de changements par rapport à ces éléments-là. Les personnes qui souhaitent reporter une semaine de vacances envoient un courriel à leur gestionnaire. Ils avisent tout simplement leur gestionnaire. Nous n'avons rien modifié dans la convention pour les personnes qui souhaitent se faire payer du temps supplémentaire ou prendre du temps supplémentaire accumulé. Ce sont donc les mêmes modalités qu'avant; ils doivent aviser les gestionnaires. Peut-être qu'ils doivent aviser plus rapidement dans le processus, c'est à vérifier. Rien n'est à clarifier par rapport à cet élément, puisqu'il n'y a rien de changé dans la nouvelle convention.

La personne mentionne qu'il y a des gestionnaires qui refusent verbalement les demandes des employés pour prendre du temps supplémentaire d'ici le 23 décembre. Les gestionnaires ne répondent pas par écrit. Elle a reçu seulement une réponse par écrit d'un gestionnaire qui refuse la reprise de temps supplémentaire, car c'est prétendument fini depuis une rencontre à la fin du mois d'octobre et parce que ce sera payé pour tout le monde. Est-ce que le gestionnaire peut répondre cela à l'employé ? (Linda Blanchette)

Il est important que les employés demandent une réponse par écrit. Le gestionnaire doit justifier sa réponse négative. Ex. : Le gestionnaire pourrait refuser la reprise de temps supplémentaire en cas de sprint de fin d'année dans un département où chaque employé a quarante (40) heures de temps supplémentaire à reprendre en deux (2) semaines parce que le département serait complètement vide.

Il y a aussi les professionnels qui ont reçu une banque de neuf (9) heures. Même si ce n'est pas énorme, c'est du temps qui vient s'ajouter aux vacances qu'ils avaient gardées pour la fin de l'année, mais qu'ils n'avaient pas prévues avant le 30 avril. (Linda Blanchette)

Il est suggéré à la déléguée de recommander aux membres qui ont beaucoup de vacances, de reporter des vacances. Ils peuvent utiliser leurs neuf (9) heures de banque flexible d'ici Noël. Nous avons réussi à obtenir le report d'une (1) semaine de vacances pour les membres, alors profitez-en ! Les membres sont encouragés à faire part de leurs enjeux à leur délégué(e) syndical(e) afin qu'il(elle) puisse intervenir.

Il faudrait peut-être aussi reporter du temps supplémentaire avec leur nouveau système financier et approvisionnement (PGI). Étant donné qu'il y a plusieurs utilisateurs de PGI, presque tout le monde serait pris dans ce phénomène-là. (Linda Blanchette)

Ce n'est pas tous les départements qui seront impactés de la même manière. Si les membres ont beaucoup de temps supplémentaire et qu'ils ne sont pas en mesure de le reprendre ou de prendre de vacances, car ils sont trop occupés; la convention dit qu'ils seront payés à la fin de l'année s'ils ne les prennent pas. Les membres sont encouragés à essayer de les prendre, car il reste encore un peu de temps pour ce faire. La déléguée est invitée à recommander aux membres qu'elle représente de l'informer des enjeux vécus. Le report du temps supplémentaire

à une année subséquente n'est pas une disposition prévue à la convention. Les membres ont la possibilité de reporter une (1) semaine de congés.

Tous les requérants et tous ceux qui utilisent ce maudit système-là sont en train de tomber malades. Il faudrait qu'il y ait une compréhension de la part de l'employeur au niveau des ressources humaines, soit d'avoir une meilleure flexibilité ou de parler aux gestionnaires afin que ceux-ci acceptent que les employés puissent prendre leur temps supplémentaire s'ils ne veulent pas se le faire payer. (Linda Blanchette)

Les membres doivent identifier les dates où ils veulent prendre leur temps. Les membres sont encouragés à faire savoir leur enjeu ou leur refus à leur délégué(e) syndical(e). Pour apporter les dossiers, il est nécessaire d'obtenir les noms des personnes concernées et les faits.

Il y a des gestionnaires qui ne répondent pas à des courriels datant du mois de juin pour la prise de vacances à l'automne, c'est de la négligence. (Linda Blanchette)

Il est nécessaire d'adresser au syndicat ce type de problématique afin que nous puissions en discuter avec les ressources humaines et leur demander d'intervenir dans tel département. Si vous vous parlez des cas seulement entre vous, rien ne se règlera. Il faut transmettre les noms, les faits et la justification du gestionnaire pour des refus de temps supplémentaire ou de vacances à votre directeur(trice) syndical(e) afin qu'il(elle) puisse se pencher sur le dossier.

Il y a des personnes qui essuient leur troisième (3^e) refus. La déléguée les rencontre par Team, mais elle n'a que très peu d'écrits. Elle confirme qu'elle a pris des notes. (Linda Blanchette)

Si nous ne sommes pas au courant, nous ne pouvons pas agir. Rien n'empêche les délégué(e)s de prendre des notes et de les transmettre à leur directeur(trice).

9. LEVÉE DE L'ASSEMBLÉE

La présidente remercie les membres pour leurs questions. Elle les remercie d'avoir élu votre directeur et vos directrices. Elle souhaite une bonne fin de soirée aux membres.

Il est proposé par Karine Laprise, appuyée par Julie Sénéchal, de lever l'assemblée.

La séance se termine à 20 h 21.

ADOPTÉE à la majorité



Karine Laprise
Présidente



Stéphanie Morin-Lainey
Archiviste