



ASSEMBLÉE EXTRAORDINAIRE D'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

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

Ville de Saint-Lambert

Date : **Lundi 25 mars 2024**

Heure : **19 h**

Mode : **Visioconférence**

Procès-verbal

Constat du quorum

Trente-huit (38) membres sont présents à l'ouverture de la séance. La présidente constate le quorum et déclare la séance ouverte. Le quorum de cinq pourcent (5 %) des membres en règle est respecté, soit de trois (3) membres. Un maximum de quarante-trois (43) membres sera présent tout au cours de la séance.

1. Mot de bienvenue et présentation des officiers

La présidente souhaite la bienvenue aux membres et les remercie de leur présence. Elle souligne l'importance de cette rencontre pour votre comité de négociation afin de vous faire part des enjeux de négociation.

Elle se présente et présente les officiers syndicaux qui l'accompagnent : Joannie Laplante, directrice et membre du comité de négociation; Marie-Ève Trépanier, déléguée et membre du comité de négociation; Nadia Beauregard, agente santé et sécurité au travail; Neima Ahmed, trésorière; Sylviane Côté, vice-présidente; Christine Maheux, vice-présidente et membre du comité de négociation; Stéphanie Morin-Lainey, archiviste et Simon Beaulieu, conseiller syndical et parole-parole au comité de négociation.

2. Lecture et adoption de l'ordre du jour

La présidente lit l'ordre du jour.

Aucune modification n'est demandée à l'ordre du jour.

Il est proposé par Nathalie Brisson, appuyé par Mélanie Gagnon, d'adopter l'ordre du jour tel que proposé.

ADOPTÉ à la majorité

3. Lecture et adoption du procès-verbal du 27 juillet 2023

Nadia Beauregard demande la dispense de lecture du procès-verbal du 27 juillet 2023, appuyée par Marie-Ève Trépanier.

ADOPTÉE à la majorité

Pour le procès-verbal du 27 juillet 2023, aucune autre modification n'est demandée.

Nathalie Brisson propose d'adopter le procès-verbal de la rencontre du 27 juillet 2023 tel que proposé, appuyé par Marie-Ève Trépanier.

ADOPTÉ à la majorité

4. Point d'information sur la négociation

La présidente cède la parole au comité de négociation, soit à Joannie Laplante.

Joannie Laplante explique qu'elle s'est jointe au comité de négociation en cours de négociation et elle demande aux autres membres de la corriger si son résumé n'est pas exact. Nous négocions depuis septembre 2022 et nous avons eu dix-neuf (19) séances de négociation. L'été dernier, la partie patronale nous a fait une offre monétaire (ex. : augmentations de salaire) en échange de cesser les négociations. Nous vous avons consulté à ce moment-là et l'offre patronale a été refusée. Donc, les négociations se sont poursuivies. L'automne dernier, la partie patronale nous a annoncé qu'elle changeait de porte-parole; ce ne serait plus la directrice des ressources humaines, mais bien un avocat mandaté pour agir comme porte-parole de la Ville. Nous avons repris les négociations avec ce nouveau porte-parole et après trois (3) ou quatre (4) séances avec ce porte-parole, nous avons été informés mardi dernier à dernière séance de négociation que la Ville voulait aller en conciliation. Techniquement, nous allons nous asseoir avec un conciliateur qui va nous aider à faire avancer les discussions dans la bonne direction. Nous voulions vous consulter ce soir afin de voir avec vous; ce que vous pensez de cette situation. Le comité de négociation est bien conscient de l'état d'écœurantité des membres depuis septembre 2022. Sachez que nous ne voulions pas prendre la décision nous-mêmes de la suite des choses, nous souhaitons vous consulter avant. Nous voulions vous faire un compte-rendu de l'état d'avancement des négociations et vous sonder pour voir jusqu'où vous êtes prêts à aller dans le cadre des négociations actuelles.

Christine Maheux ajoute que depuis septembre 2022, nous n'avons obtenu aucun gain ou progrès (ex. : amélioration et bonification des conditions de travail pour les salariés temporaires, saisonniers, réguliers et réguliers permanents, etc.). Nous stagnons à l'article 4 (définitions) et dès que nous passons à un autre article, nous nous butons à un refus catégorique de la part de la partie patronale, et ce, de façon répétitive. Lorsque nous exposons à l'employeur les enjeux sur lesquels nous ne voulons pas céder, nous nous faisons taxer par la partie patronale d'être de mauvaise foi, de ne pas avoir d'ouverture, de ne pas vouloir régler. Mardi dernier, la Ville a

fermé les livres. La partie syndicale n'était pas prête à aller en conciliation, en médiation, nous étions prêtes à poursuivre les négociations avec l'employeur, mais nous nous sommes butées à une fermeture de la Ville. Nous souhaitons entamer des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée. Ce n'est pas le dénouement que nous espérons.

Le conseiller syndical surenchérit avec quelques exemples afin que les membres saisissent bien où en sont les négociations avec la Ville. Depuis que nous vous avons présenté l'offre patronale l'été passé, la proposition est toujours au point mort, car l'employeur n'est pas revenu avec une bonification de l'offre monétaire. Nous nous obstinons sur des points anodins à la table de négociation (ex. : les définitions, etc.). Nous avons déposé à l'employeur divers scénarios intéressants en septembre 2022 et l'employeur nous a dit qu'il les étudierait et à ce jour, nous n'avons toujours pas de réponse officielle de leur part.

Voici quelques exemples de fin de non-recevoir de la part de l'employeur :

- L'ajout de pauses de quinze (15) minutes pour les employés des bibliothèques qui travaillent debout à longueur de journée;
- L'ajout, dans la convention collective, de la mention que le procès-verbal du comité de relations de travail est rédigé par la partie patronale et acheminé aux deux parties afin de refléter la pratique actuelle;
- L'ajout de congés;
- La demande de conditions de travail similaires à celles des cols bleus de Saint-Lambert.

L'employeur a même demandé de vous enlever des congés. Le conseiller syndical était optimiste lorsque la Ville a nommé l'avocat pour agir à titre de porte-parole, car les séances étaient moins émotives au niveau de la partie patronale et qu'il y a eu un peu de ménage dans les clauses normatives. Il évaluait que l'employeur devait nous faire un retour avec une offre monétaire après la dernière séance. Finalement, l'employeur a décidé de ne pas revenir avec une offre monétaire et nous a annoncé que nous irions plutôt en conciliation. Le conseiller syndical a reçu un appel du conciliateur, conciliateur qui attend sa nomination officielle d'un jour à l'autre au niveau du Ministre, et le conseiller syndical l'a informé qu'il rencontrait les membres en assemblée aujourd'hui. Il lui fera un suivi par la suite. Le conseiller propose d'expliquer aux membres le processus de conciliation, de médiation et de grève. Il est surpris de la tournure des événements à Saint-Lambert. Comparativement aux négociations à Brossard, en seulement deux (2) séances, nous avons réussi à nous entendre sur les quinze (15) premiers articles de la convention collective. Les négociations à Longueuil sont en cours depuis plusieurs mois et les deux (2) journées de grève que nous avons faite ont permis de débloquent le mandat de la partie patronale. Le conseiller syndical explique qu'il fonctionne aussi par mandat donné par le comité de négociation et par les membres de l'assemblée. Vous aurez une décision à prendre ce soir quant à un vote sur des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée. Ce type de vote a été pris dans la dernière année avec d'autres groupes : les employés de piscine de Brossard et de Longueuil, les cols blancs de Longueuil et les brigadiers scolaires de Saint-Bruno-de-Montarville. Ce type de vote est pris lorsque nous sommes devant une impasse ou lorsque les discussions n'évoluent plus et le vote a aidé à amener le débat à un autre niveau. À ce moment-là, les discussions dépassent la direction des ressources humaines pour atteindre la direction générale. Cela permet de débloquent les discussions ou de trouver une voie de passage vers des solutions constructives. Habituellement, excepté à la table des négociations des cols blancs Longueuil où nous avons dû déclencher la grève, un mandat de moyens de pression crée une onde de choc chez la partie patronale qui nous permet de nous asseoir et de régler réellement les différends, car ils veulent éviter que nous déclenchions la grève. La présidente rappelle qu'un vote en faveur de moyens de pression ne mène pas nécessairement à la grève,

mais les moyens de pression peuvent aussi se rendre jusqu'à la grève. Le premier (1^{er}) moyen de pression qui serait posé ne serait pas la grève, car il y a plusieurs autres actions qui peuvent être prises avant de faire la grève. Prendre un vote pour des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève n'est pas une pratique que nous faisons souvent chez les cols blancs et probablement que vous ne l'avez jamais vécu. Dans les deux (2) ou trois (3) dernières années, nous l'avons fait quasi systématiquement dans le cadre des négociations de tous les contrats de travail. Le conseiller syndical souligne un autre élément : l'obtention d'un mandat de grève auprès des membres débloque des sommes au niveau du SCFP National, auquel nous sommes affiliés. Nous avons deux (2) caisses au niveau de la centrale syndicale :

- Caisse pour éviter la grève
- Caisse nationale de grève

Dès qu'un groupe vote en faveur de moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève, nous allons chercher de l'argent de la caisse pour éviter la grève du SCFP National pour faire des campagnes de communication, des campagnes publicitaires avec l'aide de compagnies de marketing et le service des communications du SCFP pour mettre de la pression politique (ex. : faire produire des chandails, publier une publicité dans les journaux, diffuser notre message à la radio, etc.). Pour avoir accès à la caisse pour éviter la grève, nous devons obtenir un vote favorable de l'assemblée. Dès que nous avons un vote favorable, nous mettons la campagne en branle rapidement (ex. : autorisations à obtenir du SCFP National). Une fois que la campagne est mise en place, nous la laissons rouler pour voir comment l'employeur va se comporter (ex. : souhaite se rasseoir pour discuter à la table de négociation, pour débloquer certains éléments, etc.). Une telle campagne touche davantage le politique, car c'est le politique qui peut faire bouger les choses. Ultimement, si cela ne fonctionne pas, nous pouvons déclencher la grève avec un mandat de grève. Si nous nous rendons à la grève, celle-ci s'effectue graduellement (ex. : une [1] ou deux [2] journées). Il incombera à votre comité de voir la stratégie, de ce qu'ils veulent mettre en place, de prévoir les indemnités de grève versées par le SCFP National et par votre section locale, car nous nous sommes dotés d'une *politique du fonds de grève des SREM SCFP 306*. Tout cela n'empêche pas la négociation ou la médiation en parallèle. La médiation est régie par une loi au niveau du secteur municipal qui prévoit que les parties peuvent demander une médiation, soit d'être accompagné par un médiateur. Il n'y a pas d'obligations de réussite par rapport à cette loi-là. Le médiateur une fois nommé contacte les deux (2) parties afin de planifier une première (1^{re}) date de rencontre ou un calendrier de rencontres possibles et voit avec les deux (2) parties ce qu'il reste à régler. Ensuite, il nous rencontre dans deux (2) salles séparées et essaie de rapprocher les parties pour arriver à un règlement. Une fois que nous rencontrons le médiateur, nous avons un délai de soixante (60) jours, soit soixante (60) jours pour fixer des rencontres selon nos agendas respectifs (partie syndicale, partie patronale et médiateur). Au-delà des soixante (60) jours, si nous ne nous sommes pas entendus et que les parties désirent continuer avec le médiateur, il y a une possibilité d'un prolongement de soixante (60) jours supplémentaires. À la fin de cette deuxième (2^e) série de soixante (60) jours, le médiateur rédige un rapport quant à son constat au niveau des négociations entre les deux parties et il achemine son rapport au ministère des Municipalités. Ensuite, le Ministère prend connaissance du rapport. Il y a deux (2) tentatives où le Ministère a tenté d'imposer une convention collective par l'arbitrage et il a été débouté par la Cour; ce qui fait en sorte que le Ministère n'envoie pas systématiquement à l'arbitrage les conventions collectives. À l'arbitrage, nous perdons le contrôle du contenu de la convention collective. À l'arbitrage, nous déposons la convention collective en vigueur et les deux parties déposent leurs demandes respectives et font leurs représentations auprès de l'arbitre et c'est l'arbitre qui décide de vos conditions de travail. Les deux (2) tentatives où le Ministère a tenté d'imposer une convention collective par l'arbitrage, le SCFP a plaidé sa cause au Tribunal et a obtenu gain de cause. Ce n'est pas

avantageux pour nous de se faire imposer une convention collective par l'arbitrage, car le résultat de l'arbitrage tend vers le statu quo ou des modifications qui ne nous conviennent pas. Afin d'éviter l'arbitrage, les deux (2) parties s'entendent pour discuter et conclure la convention collective ou pour faire de nouveau une demande de médiation. Les moyens de pression entre-temps donnent bien souvent le coup de pouce nécessaire pour faire bouger les affaires à l'interne.

5. Période de questions

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

Est-ce exact que voter pour des moyens de pression, ce n'est pas voter contre la médiation ? Est-ce que la médiation peut se poursuivre même si nous avons voté en faveur de moyens de pression ? Quand vous parlez de soixante (60) jours de médiation, est-ce sur une période de soixante (60) jours plutôt que soixante (60) jours de médiation et ensuite la médiation peut être reconduite ? Si les employés de la Ville de Saint-Lambert votent en faveur de moyens de pression, est-ce qu'un autre vote sera fait avant de déclencher une grève ? Qui décide que nous tombons en grève ? Est-ce que toutes ces étapes se passent en même temps ? Est-ce que c'est Joannie et Marie-Ève qui demanderaient de convoquer une autre assemblée pour consulter les membres ? (Marie-Christine de Passillé)

Exact. Oui, c'est exact. Oui, si les deux (2) parties le veulent. Le délai de soixante (60) jours commence à partir de la première (1^{re}) rencontre avec le médiateur et c'est soixante (60) jours civils. C'est votre comité sectoriel de négociation auquel vous avez donné le mandat qui décidera du moment opportun pour déclencher la grève. Le conseiller syndical ne recommande pas de faire la grève dès demain ou de déclencher la grève générale illimitée à ce stade; ce n'est pas une bonne stratégie à adopter. À titre d'exemple, Le Front commun et la FAE sont arrivés au même résultat, mais le front commun a été sept (7) jours en grève tandis que la FAE a été trente (30) jours en grève. La stratégie est à élaborer au préalable et il y a toujours une gradation à faire dans les moyens de pression mis en place. Avant d'arriver à la grève, il faut mettre des moyens locaux de pression qui font en sorte que l'employeur ait de la pression des citoyens et des élus municipaux pour qu'il essaie de régler avec le syndicat dans le but d'obtenir un contrat de travail négocié. Oui, toutes ces étapes se passent en même temps. Le seul moyen de refuser la grève, c'est de dire qu'aujourd'hui, nous votons pour des moyens de pression sans la grève générale et que lorsque nous serons rendus à déclencher la grève, nous convoquons de nouveau les membres en assemblée pour voter sur la grève. Oui, une autre assemblée peut être convoquée par vos représentants locaux si les moyens de pression ne fonctionnent pas. Si nous n'avons pas de vote de grève ce soir, le conseiller syndical explique qu'il n'obtiendra pas d'argent du SCFP National pour faire une campagne pour éviter la grève. Si nous n'avons pas ce mandat-là (un vote de grève), l'impact est que nous n'obtiendrons pas d'argent du SCFP National pour éviter la grève. Le conseiller syndical rappelle qu'il est nécessaire de faire vivre une campagne pour éviter la grève avant de tomber en grève. Pour faire des journées de grève, il y a des délais à respecter pour aviser le Tribunal administratif du travail (TAT), à savoir aviser le Tribunal administratif du travail (TAT) sept (7) jours à l'avance. Par la suite, si nous souhaitons effectuer d'autres journées de grève, nous devons en aviser le Tribunal administratif du travail (TAT) sept (7) jours à l'avance, parce que la loi prévoit que les parties puissent se rencontrer entre les journées de grève afin de régler les problèmes.

Pour mettre en place la grève, faut-il voter absolument en faveur de la grève ? Si nous votons en faveur de moyens de pression sans grève; cela ne nous permettra pas d'installer des panneaux publicitaires ? Si nous donnons le mandat de grève, il y aura de la publicité, mais passons-nous quand même au vote avant de faire la grève ou bien vous nous arriverez avec une date où nous ferons la grève ? Si nous vous donnons le mandat de grève, vous nous avisez par exemple le 25 mai que nous déclenchons la grève le 3 juin, donc nous ferons la grève ? (Mélanie Gagnon)

Nous n'aurons pas l'argent du SCFP National pour mettre en branle une campagne pour éviter la grève et cela se chiffre en milliers de dollars. La campagne publicitaire pour éviter la grève, c'est plus que seulement des panneaux publicitaires, c'est de la publicité à la radio et dans les journaux. L'obtention d'un mandat de grève vient débloquent une campagne publicitaire qui coûte très cher. Dans le cas contraire, nous pourrions mettre en place des moyens de pression locaux de plus petites envergures que si nous avions accès à ses sommes supplémentaires. Les sommes supplémentaires nous permettent d'effectuer des actions qui se démarquent d'une signature électronique, d'un fond d'écran ou d'un chandail à manches courtes. Oui, c'est aussi un outil donc l'objectif premier est de mettre de la pression sur l'employeur. Si les employés sont prêts à faire en grève, l'employeur doit se dépêcher de proposer une offre intéressante sur la table. La question posée le mentionne bien : Un vote de moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée. Porter un chandail à manches courtes, faire une campagne dans les journaux ou faire la grève sont tous des moyens de pression qui viennent mettre de la pression sur un employeur pour en arriver à un règlement plus satisfaisant lorsque les discussions tournent en rond ou n'avancent plus ou quand nos demandes ne sont pas entendues. Est-ce que nous allons aller jusqu'à la grève, peut-être pas. Dans les quatre (4) derniers groupes qui ont voté un mandat comme celui-là, il n'y en a qu'un seul qui s'est rendu jusqu'à la grève et les autres ont à peine fait des moyens de pression. Avec un tel mandat, les villes se sont ressaisies et elles se sont dit que nous étions sérieux et que nous n'accepterons pas n'importe quoi. Cela lance le message que les employés sont prêts à aller jusqu'à la grève pour se faire entendre. La grève est le moyen ultime, celui que nous ne voulons pas utiliser pour rien. C'est votre comité de négociation qui va juger si nous sommes rendus à cette étape dans la démarche parce que l'employeur fait la sourde oreille à toutes vos demandes ou bien si nous avons encore espoir que l'employeur viendra délier les nœuds de sa sacoche. Le comité de négociation évalue cela au fur et à mesure que les discussions avancent ou que la conciliation avancera. De plus, pour aller en médiation, les deux (2) parties doivent accepter. Ce mandat donne plus de cartes dans son jeu à votre comité de négociation pendant le processus de négociation. La grève sert à dire que nous sommes sérieux et que nous sommes prêts à aller loin pour réussir à obtenir ce que nous souhaitons.

Si nous allons en médiation, pourquoi faisons-nous tout de suite un vote pour des moyens de pression ? Pourquoi ne pas faire quelques rencontres avec le médiateur pour voir si les négociations vont avancer avant de voter pour des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève ? (Maryline Jarry)

Le délai de cent vingt (120) jours incluant la prolongation, c'est la cible dès que nous commençons la médiation. Le conseiller syndical ne connaît pas l'agenda des rencontres pour l'instant, mais les négociations avec Saint-Lambert ont été retardées à de nombreuses reprises par la Ville en raison de la non-disponibilité et du changement du porte-parole patronal pour la directrice des ressources humaines puis pour un avocat. Leur excuse était que le conseiller syndical n'avait pas de dates alors que parmi les nombreux choix de dates que nous leur avons soumis, ils n'en ont retenu que quelques-unes. En processus de conciliation, nous maintenons habituellement les dates où les deux parties devaient se rencontrer et nous demandons au médiateur parmi ces disponibilités parmi les dates, mais la Ville de Saint-Lambert a décidé

d'annuler nos dates. Nous nous retrouvons sans agenda et nous ignorons à quelles dates, le calendrier des trois (3) parties va concorder. Nous nous interrogeons sur le sérieux de la Ville de se rendre disponible pour régler votre contrat de travail. Le conseiller syndical mentionne qu'il a plusieurs négociations en cours simultanément.

Le membre a déjà été dans une situation similaire, soit où l'employeur n'écoute pas le syndicat et le syndicat a demandé d'obtenir un mandat pour mettre en branle des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève. Dans les faits, la plupart des moyens de pression ne servent pas à grand-chose et la semaine suivante, il s'est retrouvé en grève alors qu'aucun membre n'était prêt pour cela. La grève est un moyen de pression trop fort en ce moment et il ne pense pas que le groupe soit rendu à cette étape. Ayant travaillé dans un Palais de justice, il trouve que la médiation est souvent une solution qui fonctionne très bien. Voter en faveur de moyens de pression envoie un message à l'employeur que nous sommes déjà en guerre plutôt que de faire preuve d'ouverture. Vous allez dire que cela fait longtemps que vous faites preuve d'ouverture ou que cela fait longtemps que nous essayons de nous asseoir avec eux, mais la médiation va mieux paraître. De base, le seul problème que j'ai, c'est mon salaire, car mes conditions de travail me conviennent parfaitement. Présentement, nous sommes très loin de déclencher la grève. (William Beaulac)

Le membre est remercié d'avoir partagé son commentaire. Le conseiller ajoute que la médiation fonctionne bien la majorité du temps. Habituellement, il règle les contrats de travail avant la médiation quand les deux (2) parties ont des mandats. Le conseiller syndical rassure le membre au niveau financier quant à la caisse de grève du SCFP National qui renferme plus de cent trente-cinq millions de dollars (135 000 000 \$). Si nous allons en grève, vous aurez une indemnité de grève de soixante dollars (60 \$) pour quatre (4) heures de grève par jour et les membres de votre section locale ont voté en assemblée générale extraordinaire de se doter d'une politique pour les dix (10) premiers jours de grève afin de bonifier de soixante dollars (60 \$); ce qui équivaut à un total de cent vingt dollars (120 \$) par jour. Ces cent vingt dollars (120 \$) par jour sont non imposables et le SCFP National paie en plus vos primes d'assurances collectives (partie de l'employeur et partie de l'employé) afin de maintenir vos assurances collectives en fonction. Même si vous perdez, vous ne perdez pas cent pourcent (100 %) de votre salaire. Vous ne payez pas de cotisations syndicales sur les cent vingt dollars (120 \$), donc le montant vous revient à cent pourcent (100 %) dans vos poches. De plus, ce qui a été voté dans votre politique par les membres de la section locale, c'est qu'après dix (10) jours de grève, nous devons retourner en assemblée générale. C'est donc un mandat de dix (10) jours qui a été donné pour l'indemnité de grève locale et advenant que nous atteignons dix (10) jours de grève, les membres devront se repositionner quant à l'indemnité de grève offerte par la section locale en assemblée générale (ex. : souhaitez-vous que la section locale poursuive ou non l'indemnité de grève qu'elle offre en supplément de celle offerte par le SCFP National ?). Les paramètres dont vous vous êtes dotés au sein de votre section locale sont d'accoter l'indemnité de grève du SCFP National et qu'après dix (10) jours, les membres en assemblée décident de la suite des choses. Ce mécanisme est mis en place pour s'assurer que nous ne partions pas en grève générale illimitée sans votre accord. Par ailleurs, les grèves ne sont pas communes pas notre section locale, car dans le passé nous avons piqué une (1) heure sur l'heure sur dîner. En comparaison avec le secteur de Longueuil, les membres ont voté en faveur de la grève au mois de novembre 2023 et nous avons déclenché la grève au mois de mars 2024. Ce n'est donc pas la semaine suivant le vote de grève que nous partons en grève, car avant de piquer nous mettrons en place d'autres moyens de pression (ex. : moyens visuels et campagne publicitaire) pour vous faire voir et entendre par vos patrons. C'est le plan de match et ce n'est pas le conseil que nous donnerions à votre comité de négociation de déclencher la grève tout de suite après avoir obtenu un mandat de grève. Nous mettrons en place des moyens

de pression avant d'en arriver à la grève. Ce n'est pas dans l'ADN des cols blancs de faire la grève, nous n'avons pas cela dans notre culture ni dans notre histoire. C'est surtout dans l'éventualité où nous aurions besoin de nous rendre jusque-là pour nous faire entendre. Les débats de votre comité de négociation portent sur l'obtention de l'équité entre collègues. Les cols blancs sont tannés de manger des miettes. L'objectif est de mettre son pied à terre.

Est-ce que d'autres personnes pourront s'impliquer au sein du comité de négociation, et ce, afin de recommander la grève ou non ? (Nadia Beauregard)

La stratégie part du comité de négociation, mais si nous allons vers des moyens de pression, le conseiller syndical mentionne qu'il est possible de créer un comité de mobilisation afin de travailler et développer des idées et des stratégies de moyens de pression à mettre en place. Effectivement, il est possible que ce soient des personnes différentes qui s'occupent des moyens de pression et de planifier les meilleures dates si nous nous rendons jusqu'à la grève. Il pourrait donc s'adjoindre d'autres personnes provenant du secteur de Saint-Lambert au comité de négociation pour travailler sur les moyens de pression. Un comité de mobilisation peut être constitué des membres du comité de négociation et des membres de Saint-Lambert afin de réfléchir sur des idées qui pourraient déranger dans vos milieux de travail. Dans certains milieux de travail, porter une pièce de travail non standard est dérangeant. Il y a plusieurs années, les employés de Saint-Lambert ont porté des chapeaux farfelus, des colliers et des foulards colorés en guise de moyens de pression et cela avait vraiment dérangé la direction générale parce que ces extravagances vestimentaires entachaient l'image projetée au public de la Ville. Ce moyen de pression avait eu son effet puisque votre habillement n'était plus aussi BCBG qu'habituellement. Ce comité devra se pencher sur ce qui dérangerait le plus la Ville de Saint-Lambert. Le but est de leur rappeler que nous sommes-là et que nous souhaitons nous faire entendre et cela peut prendre plusieurs formes.

La personne mentionne que les membres n'entendent pratiquement pas parler de leurs négociations puisque vous négociez et les membres ont l'impression que les choses évoluent. Tout d'un coup, nous nous faisons convoquer à une assemblée extraordinaire pour voter pour des moyens de pression pouvant aller jusqu'à une grève et cela lui apparaît comme soudain. Les membres ne s'entendaient pas à cela d'être rendu à prendre ce type de décision ce soir. Si la majorité des membres décide que nous ne sommes pas prêts à faire la grève et que nous voulons plus tard, voyant que les négociations n'évoluent pas, refaire ce vote-là afin d'entamer des moyens de pression, est-ce que c'est possible ? (Marie-Christine de Passillé)

Oui. Si la réponse est négative ce soir, il n'y a rien qui nous empêche de revenir en assemblée extraordinaire pour venir chercher un mandat de moyens de pression. Ce n'est pas parce que nous entamons des moyens de pression que nous ne pouvons pas aller à la médiation, l'un n'empêche pas l'autre. La raison pour laquelle nous sommes arrivés ce soir avec ce vote, c'est que nous avons été surpris la semaine dernière que l'employeur casse la table, parce que le plan de match était que nous devions leur donner un retour et que la rencontre suivante, l'employeur nous revenait sur le volet monétaire. Nous avons donc été surpris que l'employeur brise la table, car nous n'avancions pas assez. Nous n'avons pas de gains dans le volet normatif et votre comité a épuré ses demandes tout comme la Ville. Il ne reste que des pacotilles dans le volet normatif à régler et peut-être que le médiateur en viendra à bout. Il est inhabituel de venir chercher un mandat de grève pendant la négociation des éléments normatifs parce que les parties se parlent et essaient de régler. Normalement, nous venons chercher un mandat de grève lorsque nous sommes rendus dans le volet monétaire. Quelques fois, nous décidons d'un commun accord de régler les deux (2) ou trois (3) éléments restants après avoir réglé le volet monétaire. En ce moment, nous ne sommes même pas à cette étape-là. Nous avons fait quatre

(4) rencontres avec l'avocat nommé par la Ville et avant ce porte-parole, notre vis-à-vis patronal était votre directrice des ressources humaines.

Quelle est votre opinion sur les commentaires de la mairesse de Saint-Lambert parus dans La Presse comme quoi nous sommes mauvais, qu'il y a beaucoup d'inefficacité dans les chantiers et les immeubles municipaux ? Beaucoup de points ont été soulevés par rapport à la gestion de la Ville. À quel point cette situation politique très chaude a-t-elle un impact négatif ou positif sur le vote des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève ? L'article soulève des problématiques à la Ville de Saint-Lambert à un niveau politique, et à quel niveau cet article pourrait nous impacter ? (Priscilla Rojas Kauffmann)

Le conseiller syndical mentionne que bien qu'il essaie de se tenir au courant de l'actualité, il n'a pas lu l'article en question qui est cité. Le conseiller demande au membre de faire suivre l'article à la section locale. Marie-Ève Trépanier apporte une mise au point par rapport à l'article paru dans La Presse. Chaque deux (2) ans, une firme est mandatée pour faire l'évaluation de certains aspects de la Ville et cette année, l'évaluation portait sur les bâtiments municipaux de la Ville. L'article de La Presse porte donc sur l'état et la gestion des bâtiments municipaux. L'article ne porte pas sur la gestion interne à la Ville. Le conseiller ajoute que le budget alloué à la réfection des bâtiments est une décision politique. Il y a des villes qui n'investissent pas d'argent dans l'entretien et la réparation des piscines et lorsqu'un bris survient des coûts sont deux (2) ou trois (3) fois plus élevés et les bâtiments sont fermés. Au cours des années, davantage de travaux d'entretien auraient dû être effectués à l'hôtel de ville de Saint-Lambert, mais cela n'a pas été priorisé au niveau des budgets et ainsi la Ville a été obligée de la fermer pour la relocaliser dans quatre (4) endroits différents. Cela paraît effectivement mal pour une ville. Aller chercher un mandat de grève ne fera pas plus mal à la Ville. En revanche, cela mettra de la pression sur le politique et l'image projetée sera que l'administration ne gère pas bien les enveloppes budgétaires ou les priorités de la Ville et en plus, ils ne sont pas capables de régler avec leurs employés. L'impact n'est pas négatif. Lorsque nous entamons des moyens de pression, ce n'est pas pour nous mettre la population à dos, au contraire, nous faisons des campagnes pour essayer de rallier la population à nos enjeux au niveau des conditions de travail, soit que nous voulons continuer de donner de bons services tout en étant bien traités. La présidente surenchérit en disant que ce qui est écrit dans cet article-là peut inspirer le futur comité de mobilisation pour une campagne publicitaire. Nous utilisons ce qui est dit dans l'actualité et dans la sphère publique pour développer une stratégie publicitaire.

Le fait que l'hôtel de ville a fermé montre la résilience des employés. Pour la Ville, le télétravail est un privilège alors que le télétravail est utilisé pour maintenir les services à la direction de l'urbanisme du mois d'avril à la fin du mois de juillet et non seulement en raison de la covid. Cela démontre que la Ville n'entretient pas ses bâtiments ni ses employés. Dernièrement, nous avons subi des pannes d'électricité et des pannes de serveur et nous avons maintenu le service. Nous sommes censés être tout équipés et lors de l'embauche, il est demandé si nous sommes équipés pour télétravailler parce que la Ville n'équipe pas leurs employés, alors qu'il est exigé aux employés d'être fonctionnel pour le télétravail. (Mélanie Gagnon)

En effet, c'est un excellent clin d'œil. Le télétravail faisait partie de notre cahier de charges et nous nous sommes fait dire par la direction des ressources humaines qu'il n'y aurait pas de clause de télétravail parce que l'employeur souhaite pouvoir continuer de faire ce qu'il veut. Au niveau de l'informatique, selon la Ville, les employés devraient être attachés à leur chaise pendant des quarts de travail de douze (12) heures. L'horaire proposé par la Ville n'a aucun sens, car il ne tient pas compte de l'horaire normal de travail. Ce qui est proposé par l'employeur va à l'encontre de l'amélioration des conditions de travail et n'attirera pas les futurs employés.

En comparant la convention collective des cols bleus (section locale 307), à travail égal, les conditions de travail et le traitement entre les cols bleus et les cols blancs sont déséquilibrés. La Ville refuse d'intégrer un article sur le télétravail dans la convention collective. Le son de cloche à Saint-Lambert est que lorsque les bâtiments municipaux sont brisés et inutilisables, c'est correct que les employés travaillent à partir de leur domicile. Pour être attrayants au niveau de l'embauche et de la rétention du personnel, il est hors de question pour eux d'ajouter un article sur le télétravail. Quand cela fait l'affaire de l'employeur, nous pouvons le faire, mais quand cela ne fait pas l'affaire de l'employeur, nous ne le faisons pas. Nous avons demandé pour les loisirs des vêtements en quantité suffisante pour que les employés ne soient pas obligés de prendre les vêtements portés par quelqu'un d'autre et nous avons eu une crise à la table. Selon la Ville, les chandails peuvent être reportés et laver à l'interne. Pourquoi ils ne demandent pas aux cols bleus de redonner leurs chandails à la fin de leurs journées de travail pour que la Ville puisse le donner au prochain col bleu temporaire ? Pourquoi lors des événements des loisirs, la Ville récupère-t-elle des chandails ? Ce sont des économies de bouts de chandelles. La Ville n'est pas prête à accorder des demandes minimales alors que dans d'autres directions de la Ville, les employés sont équipés et la Ville veut qu'ils paraissent bien. À la dernière rencontre, nous nous sommes obstinés sur le texte du comité de santé et sécurité. Le texte déposé est le même texte que celui que nous avons déposé dans les autres villes et il respecte la loi, l'avocat de la Ville voulait changer tous les termes. Il y a beaucoup de retards à Saint-Lambert, seulement dans l'article des définitions. À Brossard, cet article a été réglé en l'espace de deux (2) rencontres.

Dans la même lignée de pensée que Marie-Christine de Passillé, la personne est surprise que le syndicat arrive avec un mandat de grève tandis qu'à la dernière assemblée de juillet vous nous aviez dit que nous commencions avec la signature et de ne pas nous inquiéter, que vous nous reviendrons bientôt. Nous n'avons jamais eu de nouvelles et il ne s'est jamais rien passé. Nous ne sommes pas au courant de rien et vous nous avez dit de ne pas vous inquiéter, car nous allons vous donner plus d'informations. Nous n'avons pas eu plus d'informations et elle ne voit pas pourquoi nous ne nous rencontrons pas après quelques rencontres de médiation. Pourquoi la négociation est-elle aussi longue et pourquoi sommes-nous si peu informés entre chaque rencontre ? Pourquoi aucune action n'a-t-elle été prise après la signature courriel ? (Julie-Ann Dépaties)

Il y a eu très peu de rencontres avec la Ville. Nous n'avons pas augmenté le nombre de rencontres. Nous avons été bons joueurs. Entre le mois de juillet et la fin octobre ou le début de novembre, nous n'avons aucun vis-à-vis patronal. Nous avons dû attendre que la directrice des ressources humaines revienne, car le comité de négociation patronal ne voulait pas poursuivre la négociation sans elle. Depuis 2018, il y a eu dix-huit (18) rencontres. Fixer des dates avec une tierce personne ensuite, soit un avocat dont l'agenda est aussi chargé n'est pas facile. Nous avons eu quatre (4) rencontres avec l'avocat. Selon le plan de match de la rencontre prévue la semaine prochaine, c'était que nous commencions à déposer des demandes monétaires. Nous n'avons rien à vous présenter avant, car nous nous butons à des refus. Nous nous sommes fait dire que nous sommes de mauvaise foi, car nous avons trop de demandes, mais ce ne sont que des demandes sans impacts financiers. Nous venons vous voir aujourd'hui parce que la semaine passée, la Ville nous a dit qu'elle ne voulait plus négocier parce qu'elle voulait faire appel à un médiateur. Avant de commencer un processus de médiation, nous avons informé la Ville que nous irions rencontrer les membres en assemblée. Vous n'avez pas eu plus de nouvelles tout simplement parce qu'il n'y avait que peu de rencontres planifiées. La présidente ajoute que votre comité de négociation a rédigé des bulletins d'informations, à savoir des *Info-Négo*, tous les trois (3) ou quatre (4) mois (en août 2023 et en décembre 2023). Nous étions optimistes en décembre, car les rencontres devaient redémarrer. Nous ne pensions pas que quelques mois plus tard, la conclusion serait l'arrêt des négociations. Les bulletins *Info-Négo*

sont le moyen servant à vous tenir informés de l'avancement de la négociation et ils sont tous accessibles via le site Web de la section locale.

Le membre souhaite obtenir des précisions sur les points suivants : Si l'employeur décide d'interrompre les négociations parce que cela ne fonctionne pas et qu'il demande la médiation, c'est qu'il fait preuve d'ouverture. L'employeur ne proposera pas un médiateur sans raison, il ne souhaite pas perdre du temps. C'est facile de perdre du temps en négociation en nous obtenant sur des petits points à l'infini. Un médiateur est une personne neutre qui va venir donner l'opinion neutre et, en règle générale, cela permet d'avancer plus vite, donc il y a une ouverture de négociation, sinon l'employeur n'offrirait pas la médiation. (William Beaulac)

À cette étape nous ne savons pas si la médiation apportera des résultats. La médiation a été recommandée par l'avocat qui est le porte-parole de la Ville, parce qu'il fonctionne par mandat. Par exemple, si je n'ai pas de mandat ce soir, je vais recommander au syndicat d'aller en médiation, car nous sommes allés au maximum de nos capacités. Il est possible que la médiation fasse bouger les choses et c'est ce que nous espérons. Notre objectif, c'est que vous obteniez un règlement satisfaisant, pas une copie de ce qui a été présenté au mois de juillet dernier. Pour l'instant, ils n'ont rien de nouveau à mettre sur la table depuis l'assemblée extraordinaire et nous n'avons rien d'extraordinaire dans le normatif qui se distingue des autres villes. En effet, la médiation est une partie neutre qui essaie de rapprocher les deux (2) parties, mais à l'heure actuelle, nous ne savons pas ce qu'ils vont nous offrir dans le monétaire.

Elle comprend l'ouverture de l'employeur en demandant de faire appel à la médiation qui est un processus neutre. Le risque de la médiation est de perdre ce que nous souhaitons obtenir parce que le médiateur est neutre et ne prend pas parti. Le risque est de perdre le contrôle de nos demandes et de donner le pouvoir à une tierce personne neutre et cette personne externe ne voit pas nécessairement la problématique que nous avons. (Priscilla Rojas Kauffmann)

Si cela peut vous rassurer, le comité de négociation ne perd pas le contrôle de la négociation en médiation. Le comité de négociation a le contrôle de ses demandes et le médiateur regardera les demandes des deux (2) parties afin de trouver une entente satisfaisante pour les deux (2) parties. Le médiateur ne décide pas, ce sont les deux (2) parties qui décident dans le meilleur des cas. Si nous nous rendons à l'arbitrage, c'est un arbitre qui décide. Le SCFP s'est toujours opposé à l'arbitrage et le Tribunal a statué en faveur du SCFP en affirmant que les parties doivent continuer de trouver des solutions. Le médiateur peut être une avenue intéressante qui peut faire bouger les choses. Rien ne nous empêche d'avoir un mandat de moyens de pression et d'aller en médiation. Nous pouvons dire au patron que nous avons un moyen de pression ultime si la médiation n'avance pas. Nous ne perdons pas le contrôle lorsqu'un médiateur arrive dans le processus de conciliation. Le médiateur est vraiment une personne neutre dont le rôle est de rapprocher les deux (2) parties.

En raison d'enjeux technologiques, Karen Gendron demande via le chat pourquoi ne pas régler le volet monétaire de la convention collective et de rien négocier d'autre ? (Karen Gendron)

Ce n'est pas une bonne stratégie, car vous perdriez une fenêtre, une occasion de pouvoir corriger des éléments qui sont des irritants dans votre contrat de travail. Nous ne négocions pas toutes les années et s'il faut attendre encore cinq (5) ans minimum avant de négocier. Si le début des négociations a tardé cette fois-ci, il est fort probable qu'elles tardent encore la prochaine fois. Un contrat de travail, ce n'est pas juste des augmentations annuelles, c'est une quarantaine d'articles sur différents sujets. Régler seulement le volet monétaire d'une convention n'est pas l'avenue que vous avez préconisée cet été parce que vous vouliez une

négociation complète. Si l'employeur avait vraiment voulu régler seulement le volet monétaire, il aurait déposé une offre monétaire que vous n'auriez pas refusée en assemblée extraordinaire et son offre se serait approchée du coût de la vie réelle. S'il avait vraiment voulu mettre de côté le normatif pour régler le monétaire, l'offre qu'il a déposée aurait été conséquente. Ne perdez pas de vue qu'il y a toute la question de l'horaire qui se négocie sur le marché du travail (ex. : le télétravail, la flexibilité d'horaire, etc.). La flexibilité d'horaire est très populaire dans les autres villes et si nous ne négocions pas l'horaire de travail, cela signifie que votre horaire restera identique. La flexibilité d'horaire est très tendance dans le marché du travail actuel et il y a même des endroits où l'on travaille pour le même salaire et nos heures de travail sont réduites. À Saint-Lambert, nous n'avons pas obtenu de tels gains.

Justement nous avons une politique pour l'horaire flexible et si nous négocions seulement le salaire, nous perdons cette politique-là. Moduler son horaire plaît à plusieurs employés et nous perdrons toutes les petites ententes demandées avec le statu quo, car elles ne seront pas renouvelées. Il y a probablement plein d'autres ententes que les membres utilisent tous les jours et qu'ils pensent que ce sont des acquis, mais qui n'en sont pas. (Mélanie Gagnon)

Parce que ces ententes ne font pas partie intégrante de la convention collective. Vous avez peut-être des dispositions disparates d'un département à l'autre. Quand ce n'est pas inscrit dans la convention, la Ville peut décider du jour au lendemain, comme avec une politique, qu'elle arrête de l'offrir, qu'elle le donne à certains et pas à d'autres, etc. Il n'y aurait qu'une (1) ou deux (2) lettres d'entente en vigueur à Saint-Lambert. Ce qui est en vigueur à Saint-Lambert, c'est une entente dans certains départements où il est possible de choisir son horaire et celui-ci est fixe en tout temps. Il n'est pas possible de moduler son horaire d'une journée à l'autre et la flexibilité que nous souhaitons aller chercher s'appliquerait au jour le jour. En ce moment, cette politique n'est pas appliquée de la même manière partout. Certains ont dû choisir leur horaire tandis que d'autres peuvent moduler leur horaire d'une journée à l'autre. Étant donné que ce n'est pas conventionné, les gestionnaires font ce qu'ils veulent et ce n'est pas équitable entre les employés. En plus, ce ne sont pas tous les postes qui sont touchés ou qui ont le droit de bénéficier de cette politique. Par exemple, une secrétaire au génie n'a pas le droit à cette politique, car l'employeur exige que cette personne puisse répondre au téléphone dès 8 h. C'est donc une politique administrative. La Ville de Saint-Lambert met en place plusieurs politiques (télétravail, horaire flexible) qui leur appartiennent et qui ne sont pas négociées avec le syndicat. Si la Ville décide demain matin d'abolir la politique, nous n'avons pas de levier. La flexibilité fait partie de notre cahier de demandes, et ce, afin que ce soit conventionné. Dans l'éventualité où il y a un changement de gestionnaires ou à la mairie et que la flexibilité est conventionnée, nous pouvons faire respecter les paramètres. Les politiques peuvent être abolies sur un coup de tête et certains employeurs en abusent parce qu'ils gardent cent pourcent (100 %) du contrôle. C'est eux qui les mettent en place, les modifient et les enlèvent unilatéralement. Quand c'est conventionné, les deux parties doivent prendre entente. Par exemple, à l'embauche une ville peut faire miroiter le télétravail pour être attractive, mais il n'y a aucune garantie que l'employé embauché conservera le télétravail. Nous souhaitons une véritable flexibilité qui est modulable tous les jours et non un horaire modifié qui est fixe tous les jours de votre vie active. Si la nature et l'horaire de travail d'un employé (en excluant ceux à un comptoir de services) peuvent être ajustés (ex. : son arrivée et son départ du travail seraient modulables tous les jours en fonction de ses enjeux. Par exemple, il y a une période de deux (2) heures le matin et le soir pendant lesquelles l'employé peut arriver ou partir du travail. La flexibilité d'horaire n'est pas de toujours avoir le même horaire jusqu'à la fin des temps. Ce qui vous est proposé, c'est de changer l'horaire de votre poste pour tout le temps. À Boucherville aussi, ils ont cette fausse flexibilité-là. Avoir le loisir de changer votre horaire régulier n'est pas de la flexibilité d'horaire. Il y a une nuance entre les deux (2) interprétations de la flexibilité. Pour mettre en place de telles

dispositions, il faut avoir la confiance des gestionnaires et le concept doit mûrir dans la tête de certains gestionnaires. Gérer les employés en télétravail est un défi managérial pour certains gestionnaires et c'est un peu le même enjeu avec l'horaire flexible. Certains gestionnaires sont inquiets s'ils ne vous voient pas, mais l'horaire flexible est la tendance dans le marché du travail.

Karen Gendron précise via le chat qu'il y a une lettre d'entente sur les horaires de travail.
(Karen Gendron)

La membre est remerciée pour son commentaire.

Si la Ville s'entend avec le syndicat et que l'on signe une nouvelle convention avant ou après l'été. À quel moment les avantages vont-ils commencer ? Si nous avons des gains au niveau des vacances ou des horaires, à quel moment les avantages seront applicables, est-ce que c'est en janvier 2025 ? Dans le cas de l'ajout de congés dans la banque de vacances, est-ce que ce gain sera applicable à la signature de la convention ou l'année prochaine ? Est-ce que c'est rétroactif sur l'année en cours ? Si le vote ne passe pas et que nous ne déclenchons pas la grève, est-ce qu'il y a un moyen de négocier avec la Ville pour leur signifier que nous sommes ouverts envers le processus de médiation, mais que nous voudrions régler les salaires ? Cela fait quand même cinq (5) ans que nous sommes en attente. Est-ce qu'il y a un moyen de gérer la partie des salaires pour être à jour dans les augmentations salariales, car cela fait cinq (5) ans que nous n'avons pas eu d'augmentations salariales et c'est de plus en plus difficile pour les membres, et de gérer le reste en médiation ? (Christina Semper-Helliker)

Normalement, c'est à la date de la signature de la convention. Certains éléments de la convention collective prévoient un délai (ex. : s'applique dans les soixante [60] jours de la signature de la convention collective). C'est le cas avec les rétroactivités étant donné qu'il y a un travail de calculs à effectuer avant de les verser. La majorité des éléments négociés sont applicables au moment de la signature. Normalement, il n'y a pas de rétroactivité sur les vacances, mais il est possible de nous entendre avec l'employeur sur une date où la nouvelle banque de vacances pourrait s'appliquer. À l'heure actuelle, nous ne sommes pas dans les ajouts de vacances avec Saint-Lambert. Non, l'un ne va pas sans l'autre. La médiation fera en sorte que ce sera l'ensemble de ce qui reste à négocier qui sera apporté sur la table. Le salaire, c'est l'offre que nous avons présentée en juillet en assemblée et que les membres ont refusée. Nous avons eu une offre monétaire en contrepartie de maintenir le statu quo sur le reste de la convention collective. Nous n'avons pas eu de nouvelle offre monétaire de l'employeur et cette offre devait nous être transmise à la prochaine rencontre de négociation, mais la négociation a été arrêtée et nous sommes en demande de médiation. Le médiateur n'est pas encore nommé officiellement. Nous l'avons tout de même informé que nous avons une assemblée ce soir et, par la suite, nous allons lui revenir. Selon le mandat octroyé au conseiller syndical par le comité de négociation, nous irons ou non en médiation. Si la médiation est l'option choisie par votre comité de négociation, nous échangerons nos disponibilités avec les parties pour planifier un calendrier de rencontres.

Le conseiller syndical souhaite sensibiliser les membres sur les montants forfaitaires ou le kilométrage pour les déplacements auxquels ils ont droit parce que les réunions ont lieu à divers emplacements en raison de la fermeture de l'hôtel de ville. Le conseiller syndical encourage les membres à réclamer les sommes auprès de l'employeur. Étant donné que les membres de Saint-Lambert n'ont reçu aucune note de service à propos de l'imposition du kilométrage, le conseiller informe les membres qu'en cas de véhicule requis dans le cadre de ses fonctions avec montant forfaitaire, c'est un avantage social qui devrait être imposé. À la Ville de Saint-Lambert, ils ne l'imposaient pas, mais c'est une loi fiscale. Bien que la Ville dénonce ses propres

pratiques; ils doivent juste se soumettre à la loi. Aux membres concernés : Ne soyez pas surpris d'être imposés à partir de maintenant.

Il n'y a pas eu de communication transmise à l'ensemble des membres au sujet de l'imposition du montant forfaitaire. Le sujet a été discuté avec les employés concernés. La pratique a été ajustée dès le début de l'année. (Maryline Jarry)

Lorsque le membre a posé la question, on lui a dit que l'allocation pour la voiture est impossible; or ce n'était pas le cas dans la pratique passée et cela a été une surprise. (Emmanuel Christian Chan Ying)

Effectivement, l'allocation automobile aurait dû être imposée déjà depuis quelques années en simultané avec les changements apportés aux lois fiscales.

6. Vote pour des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale

Le SCFP National a demandé aux sections locales lorsqu'il y a des votes stratégiques comme celui de ce soir ou lorsqu'il est le temps de ratifier un contrat de travail, de procéder avec une autre plateforme que Zoom, et ce, parce que c'est l'administrateur de la rencontre Zoom qui détermine l'anonymat du vote. Vous allez donc recevoir ce soir un lien sécurisé pour voter sur la plateforme Simple Vote. Nous avons entré les noms et les adresses courriel de toutes les personnes présentes à l'assemblée en ce moment et il est programmé pour vous être acheminé à 20 h 30. Les membres auront jusqu'à 20 h 44 pour voter. Les membres sont invités à demeurer en ligne tout en ouvrant leur boîte courriel.

Nathalie Brisson propose le vote pour des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée, appuyée par Nadia Beauregard.

Est-ce normal de ne pas encore avoir reçu le sondage ? (William Beaulac)

Le conseiller incite les membres à vérifier leurs courriels indésirables étant donné que c'est une compagnie externe qui gère l'envoi des courriels pour voter. Les membres sont également invités à rafraîchir leur page. Le sondage n'est pas parti à l'heure en raison de difficultés techniques.

Est-ce que le sondage sera acheminé à nos adresses de courriel professionnel ou à nos adresses de courriel personnel ? (Priscilla Rojas Kauffmann)

Le courriel avec le lien vers le sondage sera envoyé à vos adresses de courriel personnel. Nous allons vous aviser lorsqu'il sera lancé.

Marie-Ève Trépanier avise les membres que le lien a été reçu.

Un vote secret a lieu.

Diane Payette et Audrey Martel n'ont pas reçu le lien pour voter étant donné que leur adresse courriel est différente de ce que nous avons comme information dans notre base de données.

Étant donné que la période de vote se termine incessamment et que le résultat du vote est très serré, soit deux (2) votes d'écart entre le pour et le contre et que deux (2) de nos membres n'ont

pas pu voter, notre conseiller syndical recommande la reprise du vote afin que l'ensemble des membres en règle présents puissent exercer leur droit de vote.

Le vote secret est relancé afin que tous les membres en règle présents puissent voter.

Priscilla Rojas Kauffmann et Nathalie Brisson confirment que le nouveau lien a été reçu.

Est-ce que le nombre de membres votant est un nombre impair et qu'est-ce qui survient en cas d'égalité des votes ? (William Beaulac)

Oui, cette situation peut survenir. Le conseiller syndical mentionne qu'il a consulté le *Code du travail* et les *Statuts et règlements* de la section locale. Ceux-ci prévoient que la présidente a un vote prépondérant en cas d'égalité des votes, mais étant donné que le vote porte sur un contrat de travail et des moyens de pression en lien avec une unité d'accréditation, la présidente n'a pas le droit de vote. En cas d'égalité des votes, aucune décision n'obtient la majorité simple (plus de cinquante pourcent [50 %] des votes). Le *Code du travail* prévoit que seules les personnes provenant de l'unité d'accréditation visée peuvent voter sur les moyens de pression et les contrats de travail. Dans le cadre d'élections ou de prise de décision en assemblée générale, la présidente peut utiliser son vote prépondérant pour trancher en cas d'égalité des votes. Dans le cas de moyens de pression ou d'un contrat de travail, la présidente ne peut pas utiliser son vote prépondérant à moins qu'elle fasse partie de l'unité d'accréditation visée. Dans ce cas-ci, la présidente ne fait pas partie de votre unité d'accréditation, donc elle ne pourrait pas utiliser son vote prépondérant.

Résultat du vote certifié est partagé à l'écran :

Pour : Vingt-deux (22) membres (52,4 %)

Contre : Vingt (20) membres (47,6 %)

Cinquante-deux pourcent (52,4 %) des membres ont voté en faveur de l'octroi au comité de négociation d'un mandat de moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée.

ADOPTÉE à la majorité

Le comité de négociation a donc le mandat d'entamer les moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée. Un vote en faveur des moyens de pression démontre à la Ville le sérieux des membres à maintenir nos revendications.

En lien avec les moyens de pression, les membres sont invités à mettre à profit leur imagination (ex. : moyens de pression qui pourraient déranger la Ville, slogans propices à votre milieu de travail, etc.). Le comité de négociation se gouvernera en fonction du mandat que vous avez choisi de prendre.

Joannie Laplante remercie les membres pour leur présence et leur participation ce soir. Tous les membres souhaitant se joindre au comité de mobilisation en lien avec les moyens de pression sont invités à communiquer avec Joannie Laplante ou Marie-Ève Trépanier. Les moyens de pression viseront à vous faire entendre et voir dans les prochains mois afin que l'employeur comprenne que vous voulez que cela se règle et avoir un contrat de travail équitable pour les membres.

Le conseiller syndical avisera la Ville dès demain du résultat du vote. Le comité de négociation se rencontrera aussi et nous donnerons suite à la médiation.

Soyez assuré que votre groupe ne partira pas en grève la semaine prochaine. Plusieurs moyens de pression seront pris au préalable. Le vote de ce soir nous permet d'obtenir des sommes du SCFP National pour entamer une campagne publicitaire (ex. : affiches, publicité dans les journaux locaux) avec des objets promotionnels (ex. : chandails) afin d'éviter la grève.

7. Levée de l'assemblée

Il est proposé par Karine Laprise, appuyé par Mélanie Gagnon, de lever l'assemblée. L'assemblée est levée à 21 h 19.

ADOPTÉE à la majorité



Karine Laprise
Présidente



Stéphanie Morin-Lainey
Archiviste