



ASSEMBLÉE ANNUELLE DE SECTEUR

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

Secteur de Longueuil

Date : 27 octobre 2025
Heure : 19 h
Mode : Visioconférence (réunion Zoom)

Procès-verbal

CONSTAT DU QUORUM

Le quorum est atteint. Soixante-quatorze (74) personnes sont présentes à l'ouverture de la séance, incluant les officiers syndicaux. Le quorum atteindra jusqu'à cent huit (108) membres pendant l'assemblée.

L'assemblée débute à 19 h 08.

1. MOT DE BIENVENUE ET PRÉSENTATION DES OFFICIERS

Karine Laprise ouvre la séance, souhaite la bienvenue aux membres et les remercie de leur présence à l'assemblée. Elle précise que l'assemblée de secteur de ce soir a pour objectif de présenter un compte rendu exhaustif des activités syndicales au cours de la dernière année à Longueuil.

Elle rappelle que les membres ne sont jamais trop nombreux aux rencontres et souligne l'importance de leur présence, tant pour leur transmettre l'information essentielle que pour permettre aux officiers syndicaux de mieux se faire connaître des membres.

Karine Laprise se présente et présente les membres de l'exécutif présents : Neima Ahmed, trésorière; Christine Maheux, vice-présidente; 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 et Stéphanie Renaud. Elle souligne que la directrice Josée Nantel est absente à la rencontre.

Elle présente les agents syndicaux présents : Nadia Beauregard, agente santé et sécurité au travail; Alexandre Bertrand, agent de griefs; Annie Bouchard, agente d'évaluation des fonctions; et France Marcil, agente aux affaires syndicales.

Elle remercie les délégués syndicaux présents ce soir : Lydie Bédard, Hélène Carré, Marc-Antoine Dussault, Jacqueline Fortier, Hélène Gratton, Emilie Houle, Alexandra Laramée, Patrick Legros, 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.

Emilie Houle lit *l'Énoncé sur l'égalité* du SCFP National.

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 Jacqueline Fortier, 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 2024

Karine Laprise demande la dispense de lecture du procès-verbal du 6 novembre 2024, appuyée par Julie Sénéchal.

ADOPTÉE à la majorité

Pour le procès-verbal du 6 novembre 2024, aucune autre modification n'est demandée.

Julie Sénéchal propose d'adopter le procès-verbal de la rencontre du 6 novembre 2024 tel que proposé, appuyée par France Marcil.

ADOPTÉ à la majorité

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

Jean-François Cloutier présente les membres ainsi que le rapport d'activités du comité de griefs.

La présidente précise que le dossier relatif au troncage des congés est présentement en arbitrage. Elle explique qu'à la suite du retour au travail des personnes ayant été en absence maladie de longue durée, le calcul des banques de congés annuels a soulevé un enjeu important. Nous tentons de régler le litige à l'amiable (hors cour) avec la Ville en identifiant des solutions à cet irritant de longue date. Comme certains groupes ne voient pas leur banque de congés réduite lorsqu'ils s'absentent pour maladie, cette pratique créait une disparité de traitement. Nous avons donc déposé un grief, estimant qu'il s'agit d'une pratique discriminatoire que de réduire la banque de vacances d'une personne en raison d'une absence pour maladie.

Stéphanie Renaud présente les membres ainsi que le rapport du comité de relations de travail. Elle mentionne que les cas les plus fréquents de discussion portent sur les banques de congés, les vacances, les erreurs au niveau de la paie, les refus de candidature, l'aménagement de temps de travail et la flexibilité d'horaire.

Stéphanie Renaud présente les membres ainsi que les rapports des comités de santé et sécurité au travail. Elle précise qu'en conformité avec la loi, cinq (5) comités de santé et sécurité au travail ont été mis en place :

1. Employés de bureau et professionnels
2. Bibliothèques
3. Service de police de l'agglomération de Longueuil (SPAL)
4. Usine d'eaux potables (CERS)
5. Usine d'eaux usées

Stéphanie Renaud ajoute qu'elle siège à titre de représentante en santé et sécurité au travail sur l'ensemble des comités mentionnés précédemment. Elle souligne que les relations avec la partie patronale se déroulent dans un climat constructif.

Pour le comité SST des employés de bureau et des professionnels, elle précise que les enjeux les plus fréquemment soulevés concernent les équipements de protection individuelle (EPI), les inspections des bâtiments, les interactions avec les citoyens ainsi que les interventions liées aux recherches des causes et des circonstances d'un incendie (RCCI). Elle souligne également que le Service de sécurité incendie de l'agglomération de Longueuil (SSIAL) est intégré à ce comité, puisqu'un comité propre au service de sécurité incendie n'a pas encore été constitué.

Pour le comité SST des bibliothèques, les enjeux fréquemment soulevés concernent l'aménagement des espaces de travail, la nécessité de maintenir dégagées les aires de passage ainsi que les formations.

Pour le comité SST du Service de police de l'agglomération de Longueuil (SPAL), les cas fréquents de litige portent sur les équipements de protection individuelle (EPI), les intersections scolaires et les interactions avec les citoyens. Elle précise que les brigadiers scolaires, le Département d'information policière (DIP) ainsi que les pièces à conviction relèvent également de ce comité.

Pour le comité SST du Centre d'épuration Rive-Sud (CERS), soit l'usine de traitement des eaux usées, il s'agit d'un comité paritaire particulier, puisque les cols bleus y siègent également, travaillant dans le même environnement et sur les mêmes équipements que les cols blancs. Elle

précise qu'un nombre plus restreint de cols blancs œuvre au Centre d'épuration Rive-Sud, mais que les deux (2) groupes collaborent étroitement au sein de ce comité. Elle rappelle que ce comité existait déjà avant l'adoption de la loi, et que des représentants en santé et sécurité y sont présents en permanence afin d'assurer la sécurité des employés et des citoyens, cette tâche faisant partie intégrante de leur fonction. Les principaux sujets abordés au comité concernent les formations, la mise à jour des équipements de protection individuelle (EPI), le plan de mesures d'urgence ainsi que les règles encadrant les vêtements de travail des cols blancs.

Le comité SST des usines de production d'eau potable à Longueuil traite fréquemment des dossiers liés aux harnais de sécurité, aux formations, au cadenassage, au système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) ainsi qu'aux équipements de protection individuelle (EPI).

Elle conclut en soulignant que les comités SST ont réalisé d'importantes avancées, notamment en ce qui concerne un dossier datant de 2023 relatif à l'intersection de la montée Saint-Hubert et du boulevard Cousineau. Cette intersection présentait un risque élevé pour les brigadiers scolaires, les écoliers et les piétons, notamment parce que les camions empiétaient fréquemment sur le trottoir et que le secteur était sujet à une importante accumulation d'eau, de glace et de boue. Afin de sécuriser les lieux, l'intersection a été entièrement repavée en béton.

Parmi les réalisations du comité, mentionnons l'installation d'un gradateur permettant d'ajuster l'intensité de l'éclairage dans les escaliers de la bibliothèque. De plus, les trois (3) accès à l'aréna Jean-Béliveau, jugés inadéquats et peu sécuritaires — notamment en raison de portes trop larges pour la taille du palier et de l'absence de main courante — ont également été améliorés avec la construction de nouveaux escaliers en béton.

En raison du grand nombre de sous-comités SST, elle souligne que le traitement des dossiers est désormais considérablement facilité par rapport aux pratiques antérieures. Les enjeux sont également mieux identifiés grâce à la participation accrue des membres SST et à la multiplication des visites dans les différents bâtiments. Forte de leur formation, l'équipe SST est davantage sensibilisée et conscientisée aux risques présents dans les milieux de travail, tout comme la Ville. Par ailleurs, elle rappelle que les risques psychosociaux (RPS) font maintenant partie intégrante de la prévention en santé et sécurité au travail et que ce sont des facteurs liés à l'organisation, aux relations sociales et aux conditions d'emploi; ceux-ci incluent, notamment, la charge de travail, le harcèlement et le manque de reconnaissance, des facteurs pouvant affecter la santé physique et mentale.

La présidente rappelle que l'ensemble des personnes déléguées reçoit une formation de base en SST et encourage les membres à les solliciter lorsqu'ils constatent des problématiques, puisque l'Employeur a l'obligation légale de corriger les risques. Elle donne en exemple des situations récurrentes, telles que des collègues qui glissent chaque hiver en raison d'une surface glacée dans le stationnement ou encore d'un brigadier scolaire qui doit lui-même apporter du sel abrasif pour sécuriser son intersection; ce sont des situations anormales qui peuvent sembler banales, mais qui ne devraient pas se produire.

Stéphanie Renaud ajoute que les membres des comités SST sont particulièrement attentifs aux situations risquées de type « j'ai passé proche de... ». Elle rappelle l'importance d'agir en prévention plutôt que d'attendre qu'un accident survienne, et souligne que les interventions réalisées auprès des employés cols blancs témoignent d'une évolution positive et encourageante en matière de gestion des risques. De plus, tous les procès-verbaux des comités de santé et sécurité au travail (SST) sont accessibles via l'intranet de la Ville de Longueuil.

Annie Bouchard présente les membres ainsi que le rapport du comité d'évaluation des emplois. Elle explique que les demandes de réévaluation sont déposées par les membres, tandis que les nouvelles descriptions proviennent de l'Employeur. Ces dernières concernent des fonctions nouvellement créées dont l'évaluation est provisoire et devra être validée ultérieurement.

Elle définit les corrections mineures, c'est-à-dire des mises à jour ou actualisations des descriptions de fonctions à la suite de réorganisations des directions. Ces ajustements n'ont aucun impact sur l'évaluation. Elle explique que les modifications visent des descriptions modifiées légèrement ou substantiellement pour lesquelles il n'est pas encore déterminé si elles auront une incidence sur l'évaluation.

Annie Bouchard rappelle qu'en 2024, par l'entremise d'un règlement, le syndicat a revendiqué certains emplois cadres en vertu de l'article 39 du *Code du travail* afin de les intégrer à la structure des emplois des cols blancs. Les vingt-cinq (25) ou vingt-six (26) dossiers concernés sont pour le moment provisoires et doivent être validés en comité tant au niveau du contenu des descriptions que de leur évaluation. Ces dossiers sont en cours de traitement, et le comité d'évaluation souhaite les finaliser d'ici la fin de l'année 2025.

Le comité espère également compléter d'ici la même échéance plusieurs des quatorze (14) dossiers actuellement en vigueur. Elle précise que le traitement de certains dossiers nécessite davantage de temps en raison d'une argumentation plus élaborée ou de validations supplémentaires, notamment des avis juridiques sollicités auprès du conseiller syndical. Annie Bouchard souligne également qu'un changement de conseiller syndical spécialisé en évaluation des emplois est survenu cette année au sein du SCFP.

Les membres avaient raison de constater que le traitement des demandes de réévaluation a longtemps été très lent, puisque les délais pouvaient atteindre quatre (4), cinq (5) ou même six (6) ans par le passé. Le comité d'évaluation traite encore certains dossiers déposés il y a plusieurs années, mais il commence enfin à voir le bout du tunnel. Annie Bouchard précise que les dossiers sont toujours traités selon l'ordre suivant : du plus ancien au plus récent. À l'heure actuelle, le délai moyen de traitement se situe autour de trois (3) ans.

Pour l'année à venir, l'objectif du comité est de traiter les dossiers âgés d'environ un an et demi. Depuis près de deux (2) ans, le comité s'est réorganisé, a revu ses méthodes de travail et bénéficie désormais d'une composition stable, avec des membres libérés à temps complet; ce qui contribue de façon significative à l'avancement des dossiers. Bien que les délais demeurent importants, ils deviennent progressivement plus raisonnables.

Elle rappelle également qu'en matière d'évaluation, il est impossible d'obtenir un traitement immédiat après le dépôt d'une demande. Par exemple, même dans un dossier où toutes les parties s'entendent, il faut généralement trois (3) ou quatre (4) rencontres avant d'en arriver à une conclusion. Il est donc rare, bien que possible, qu'un dossier soit réglé en moins d'un an.

Elle ajoute que lorsqu'une nouvelle description est déposée par l'Employeur, il faut prévoir un délai suffisant pour évaluer adéquatement la fonction : la personne doit occuper le poste pendant une année complète afin d'avoir le temps d'effectuer l'ensemble des tâches prévues à sa description.

Le comité d'évaluation poursuit activement ses efforts pour réduire les délais et vise un traitement réaliste des descriptions de fonctions en dedans de deux (2) ans.

La présidente rappelle aux membres qu'il est préférable de déposer une demande de réévaluation au moyen du formulaire dès qu'ils estiment que leurs tâches ont été modifiées ou

qu'ils effectuent de nouvelles responsabilités. Elle souligne qu'il vaut mieux déposer une demande plus tôt que tard, puisque c'est la date de dépôt qui sera prise en compte advenant qu'une analyse démontre que le dossier est recevable et qu'une progression d'une (1) ou deux (2) classes, ou encore qu'une augmentation du pointage sans changement de classe, s'applique. La rétroactivité peut d'ailleurs être accordée jusqu'à six (6) mois avant la date de dépôt du formulaire.

Elle invite les membres à ne pas attendre avant de remplir le formulaire permettant d'identifier les nouveaux mandats ou les tâches modifiées. Les membres peuvent également consulter le comité d'évaluation afin de vérifier s'ils devraient déposer une demande de réévaluation. Le meilleur conseil du comité à cet égard demeure de déposer la demande et le comité analysera ensuite la situation, puisqu'il dispose du temps nécessaire pour le faire.

La présidente encourage finalement les membres à communiquer avec leurs personnes déléguées, qui sont en place pour recevoir leurs questions et les acheminer aux comités appropriés.

Rapport d'activités - Comités locaux 2025

Ville : Longueuil

Comité des relations de travail	
Membres du comité	Directrices : Josée Nantel et Stéphanie Renaud Déléguée : Julie Sénéchal
Dossiers ouverts en 2025	34
Dossiers toujours en discussion	17
Dossiers réglés	12
Dossiers fermés	17
Dossiers transférés au comité de griefs	5
Dossiers transférés au comité de négociation	0
Nombre de rencontres du comité paritaire	8
Cas fréquents ou article de la convention collective souvent en litige	Banque de congés/vacances/erreurs au niveau de la paie/refus de candidature/aménagement de temps de travail/flexibilité.
Commentaires ou précisions (situations particulières)	

Comité de griefs	
Membres du comité	Vice-présidente : Sylviane Côté Directeur : Jean-François Cloutier Déléguées : Emilie Houle et Hélène Gratton Agent de griefs : Alexandre Bertrand
Dossiers ouverts en 2025	63
Dossiers toujours en discussion	54
Dossiers réglés	12
Dossiers fermés	11

Dossiers transférés au comité à l'arbitrage	5
Dossiers transférés au comité de négo	0
Nombre de rencontres du comité paritaire	7
Cas fréquents ou article de la convention collective souvent en litige	1)Avis disciplinaires, 2)Refus de candidature, 3)Troncage des congés à la suite d'un retour d'absence longue durée.
Commentaires ou précisions (situations particulières)	Le point 3 ci-dessus, le troncage des congés, affecte plusieurs villes et aura un impact majeur sur nos membres. Il y a un arbitrage en cours.

Comité de l'évaluation des emplois	
Membres du comité	Directrice : Josée Nantel Déléguée : Émilie Houle Agente éval. : Annie Bouchard
Nombre de dossier total (En cours et en attente de traitement)	109
Dossiers en cours	14
Demandes de réévaluation déposées en 2025	9
Nouvelles descriptions - Évaluation provisoire déposées en 2025	21
Descriptions avec des corrections mineures ou modifiées déposées en 2025	23
Nombre d'enquêtes faites en 2025	14
Dossiers réglés en 2025	35
Dossiers fermés ou retirés en 2025	0
Dossiers transférés à l'arbitrage	0
Nombre de rencontres du comité paritaire	6 + 3 à venir d'ici la fin de l'année
Commentaires ou précisions (situations particulières)	Les dossiers en 39 seront probablement finalisés d'ici la fin de l'année 2025, c'est une trentaine de dossiers supplémentaire qui seront réglés cette année. Sur les 14 dossiers en cours, certains seront aussi finalisés d'ici la fin de l'année.

Comité de santé et sécurité au travail	SST employés de bureau et professionnels	SST Bibliothèques	SST SPAL	SST CERS	SST Eau potable
Membres du comité	Représentante en SST : Stéphanie Renaud Membres : Jean-François Cloutier, Alexandra Laramée et Mostapha Kelouaz	Représentante en SST : Stéphanie Renaud Membres : Émilie Houle, William Martin et Molly Valade	Représentante en SST : Stéphanie Renaud Membres : Amélie Glaude, Jacqueline Fortier et Simon Desgroseillers	Représentante en SST : Stéphanie Renaud Membre : Marie-Claude Cadieux	Représentante en SST : Stéphanie Renaud Membre : Luc Beaulac
Dossiers déposés en 2025	8 dossiers	8 dossiers	7 dossiers	9 dossiers	17 dossiers
Dossiers restants années antérieures	10 dossiers 2023 et 10 dossiers 2024	6 dossiers 2024	1 dossier 2023 et 2 dossiers 2024	12 dossiers 2024	13 dossier 2024
Nombre d'enquêtes faites en 2025	10	2	3	1	1
Dossiers réglés	9 dossiers 2023, 7 dossiers 2024 et 6 dossiers 2025	2 dossiers 2024 et 1 dossier 2025	1 dossier 2023	6 dossiers 2025 et 8 dossiers 2024	9 dossiers (2025) et 12 dossiers (2024)
Nombre de rencontres du comité paritaire	9 rencontres	3 rencontres	3 rencontres	7 rencontres	5 rencontres
Cas fréquents ou article de la convention collective souvent en litige	EPI, inspections des bâtiments, interactions avec les citoyens et RCCI intervention suite à un incendie.	Espaces de travail ou passages à dégager et formations.	EPI, intersections scolaires et interaction avec les citoyens.	Formations, mise à jour EPI, plan de mesures d'urgence et règles pour vêtements cols blancs	Harnais de sécurité, formations, cadenassage, SIMDUT et EPI
Commentaires ou précisions (situations particulières)					

Comité de négociation	
Membres du comité	S. O.

Groupe en négo en 2025 (blancs, piscines, brigadier). Nommer les dates de fins des conventions du secteur	S. O.
Nombre de rencontres de préparation	S. O.
Nombre de rencontres paritaires	S. O.

Questions des membres sur les comités de santé et sécurité au travail

Qu'est-ce qu'un EPI ? (Neima Ahmed)

Ce sont les équipements de protection individuelle que l'Employeur doit fournir selon la loi à tout employé (ex. : casque, dossard, bottes de construction, harnais de sécurité, etc.).

Questions des membres sur le comité d'évaluation des emplois

Pour quelles raisons les membres ne reçoivent-ils souvent pas de réponse ni d'explications concernant le refus de leur candidature lorsqu'ils postulent sur une offre d'emploi ? (Mostapha Kelouaz via le clavardage)

Ce qu'il est important de retenir, c'est que l'Employeur ne fournit ni accusé de réception ni suivi aux postulants. Il communique uniquement avec les personnes retenues, comme il est d'ailleurs indiqué sur les formulaires du postulant. Ainsi, les membres qui soumettent leur candidature ne recevront généralement pas de nouvelles à moins d'être sélectionnés.

Les membres disposent toutefois du droit de téléphoner ou, de préférence, d'envoyer un courriel — afin de conserver une trace écrite — pour vérifier si une nomination a eu lieu ou pour connaître l'état de leur candidature. Si celle-ci n'a pas été retenue, ils ne doivent pas hésiter à demander par écrit les raisons du refus.

Lorsque l'Employeur indique qu'une autre personne a été retenue en raison d'une ancienneté supérieure, il s'agit de l'application du principe prévu à la convention collective, selon lequel les postes sont attribués selon l'ancienneté lorsque les qualifications requises sont rencontrées. Les membres sont également encouragés à demander quelles qualifications leur manquaient, le cas échéant.

À cette étape, il est recommandé de communiquer avec leur délégué(e) ou leur directeur(trice) syndical(e) afin qu'une analyse soit effectuée pour évaluer la pertinence de déposer un grief. Il ne faut pas oublier que la convention collective comprend une politique d'équivalence, et que certaines dispositions de la nouvelle convention permettent d'accéder à un poste même si toutes les qualifications ne sont pas détenues, notamment grâce à une période de probation prolongée.

Bien que les membres ne reçoivent pas automatiquement toute l'information, ils ont le droit d'en exiger et il est fortement conseillé de le faire par écrit. Lorsque les membres estiment qu'une personne ayant obtenu un poste possède moins d'ancienneté qu'eux, la section locale leur demandera de communiquer avec les ressources humaines pour poser les questions nécessaires et obtenir les précisions requises.

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

L'archiviste informe les membres que, dès le lendemain, elle leur fera parvenir un appel de mises en candidatures pour les postes de délégués syndicaux. Un (1) poste sera ouvert pour les

brigadiers scolaires, trois (3) pour le secteur aquatique et dix-neuf (19) pour les différentes directions des cols blancs. Le mandat est d'une durée de deux (2) ans, soit jusqu'en 2027.

Elle précise que les membres disposeront de cinq (5) jours pour confirmer leur intérêt au moyen d'un formulaire en ligne. Le processus électoral variera selon le nombre de candidatures reçues. En cas de candidatures multiples pour un même poste, les personnes candidates mèneront une campagne, suivie d'une élection électronique. Seuls les membres concernés pourront voter pour élire leur représentant(e). S'il n'y a qu'une seule candidature, la personne sera élue par acclamation.

Si aucune personne d'un groupe ne soumet sa candidature, un deuxième (2^e) appel sera lancé afin de pourvoir aux postes vacants; ceux-ci seront alors ouverts à l'ensemble des membres de l'accréditation. Toutefois, une candidature provenant du groupe concerné aura priorité sur toute autre candidature externe à ce groupe. Cette approche vise à favoriser une représentation par les pairs, lesquels connaissent mieux la réalité et les enjeux propres à leur milieu.

Si aucun des candidats ne provient des directions à représenter, une campagne électorale aura lieu, et seuls les membres du département voteront pour élire leur délégué(e) syndical(e). L'archiviste mentionne que tous les détails de la campagne seront communiqués aux membres au besoin.

En primeur, les membres sont invités à soumettre leur candidature pour les postes de délégué(e)s syndicaux directement via le site Web des SREM SCFP 306.

La présidente conclut en encourageant les délégué(e)s de l'équipe actuelle à poursuivre leur implication et à renouveler leur engagement. Elle invite également les autres membres à s'impliquer activement dans la vie syndicale.

Elle rappelle le fonctionnement du premier et du second appel de candidatures, selon lequel la priorité est accordée aux membres provenant du même département. Au second tour, toutefois, les postes vacants sont ouverts à l'ensemble des membres afin de compléter la structure syndicale. Même si les personnes déléguées ne représentent pas toujours leur direction d'origine, cette approche permet à un plus grand nombre de membres d'acquérir de l'expérience syndicale.

La présidente encourage les membres à envisager le rôle de délégué(e), une expérience enrichissante d'une durée de deux (2) ans, accompagnée de formations et de soutien offerts par les directeurs et les agents syndicaux. Elle invite enfin les membres à discuter avec leurs délégués syndicaux respectifs afin de vérifier s'ils souhaitent ou non renouveler leur mandat.

7. PAROLE AUX MEMBRES

La personne aborde la situation concernant les employé(e)s travaillant quatre jours et demi à l'année durant la période des Fêtes. Elle rappelle qu'un calendrier publié en mars indiquait que le congé du 23 décembre serait accordé, mais que cette information n'est plus valide depuis la semaine dernière. La personne mentionne qu'elle a discuté avec sa déléguée à ce sujet. Elle suggère qu'un communiqué soit émis afin d'informer clairement les membres qu'ils ne doivent pas s'attendre, pour les prochains temps des Fêtes, au report du vendredi après-midi à un autre jour, comme le jeudi. Selon sa compréhension, la Ville ne leur accordera pas la demi-journée annoncée initialement. (Hélène Carré)

L'an dernier, le syndicat et la Ville n'avaient pas la même interprétation de la convention collective concernant les journées situées entre Noël et le jour de l'An. La Ville soutenait qu'il ne s'agissait pas de congés fériés, tandis que la convention prévoit quinze (15) congés fériés pendant la période des Fêtes, en plus d'énumérer expressément les jours fériés. Elle mentionne également qu'il existe deux (2) journées entre Noël et le jour de l'An. Selon la lecture du syndicat, ces dispositions signifient qu'il y a bien quinze (15) journées fériées, telles que rédigées textuellement dans la convention collective.

Dès que la situation a été constatée, un grief a été déposé. La présidente indique toutefois ne pas savoir si ce grief a depuis été porté en arbitrage. Elle précise qu'il est certain que la même problématique se présentera à nouveau cette année. Selon la position syndicale, le congé férié tombant un vendredi devrait être reporté à la journée précédente, soit le jeudi (à moins que celui-ci ne soit déjà férié).

Elle rappelle qu'un calendrier 2025-2026 différent de celui de 2024-2025 avait été diffusé par la Ville l'an dernier. Il est important de noter que ce dossier demeure litigieux et que le syndicat entend le poursuivre. Les interprétations respectives demeurant incompatibles, il est probable que la situation se reproduise encore cette année. Le comité de griefs aura donc le mandat d'assurer le suivi comparatif entre 2024-2025 et 2025-2026, et de continuer à défendre la position syndicale voulant que toutes ces journées soient considérées comme des congés fériés.

Elle rappelle que, selon l'explication fournie par la Ville, les journées situées entre Noël et le jour de l'An ne constituent pas des congés fériés.

La personne remercie le syndicat pour cette réponse et trouve intéressant de savoir qu'il a eu un grief déposé à propos de cet enjeu. La personne mentionne aussi que les membres concernés se sentaient quelque peu laissés pour compte et abandonnés. (Hélène Carré)

Lorsqu'un grief individuel est déposé, la personne directement concernée en est avisée, tandis qu'aucune communication n'est transmise à l'ensemble des membres lorsqu'il s'agit d'un grief de groupe. Il pourrait être pertinent d'adopter une nouvelle pratique afin que les groupes concernés soient informés lorsqu'un grief collectif est déposé.

Il est certain que l'information n'a pas été suffisamment diffusée l'an dernier et que cela devra être amélioré. Le syndicat a toutefois agi l'an dernier et continuera d'agir cette année encore. Le point sera d'ailleurs inscrit tant au comité de relations de travail qu'au comité de griefs, puisque le syndicat entend poursuivre ses démarches auprès de la Ville sur cet enjeu.

Il est possible que la seule voie de résolution soit l'arbitrage, considérant que la Ville maintient une position différente de celle du syndicat, malgré l'argumentaire fondé sur le texte de la convention collective prévoyant quinze (15) jours fériés durant la période des Fêtes. La Ville continue en effet de soutenir que les deux (2) journées situées entre Noël et le jour de l'An ne constituent pas des congés fériés.

Les comités concernés devront donc revenir à la charge et poursuivre la défense de la position syndicale.

Selon la Ville, la convention collective ne prévoit aucune cascade concernant le report du congé férié au-delà du jeudi. De son côté, le syndicat maintient que le report devrait s'appliquer à la prochaine journée ouvrable complète, tandis que la Ville soutient que si le vendredi est férié, le congé est simplement déplacé au jeudi, sans possibilité de remonter davantage vers une journée précédente. C'est précisément ce point qui crée la problématique : la présence du terme « *jeudi* » dans la convention collective limite l'interprétation et empêche la partie patronale d'envisager

une cascade vers une autre journée ouvrable. Pour l'instant, la Ville demeure ferme dans sa position, ce qui bloque les discussions.

En négociation, le comité souhaitait corriger la situation des vendredis fériés afin d'éviter que les employés ne perdent une demi-journée de congé et que l'Employeur ne réduise le nombre d'heures réellement payées à titre des congés fériés. Une journée fériée devrait correspondre à une journée complète, et non à une demi-journée. En maintenant sa position, la Ville réalise des économies, puisque moins d'heures sont versées aux employés à titre de congés fériés. Ces éléments devront être clarifiés davantage dans une future convention collective.

L'objectif du syndicat est de démontrer que les employés sont privés d'heures auxquelles ils devraient normalement avoir droit. L'Employeur soutient qu'il n'y a pas de cascade applicable lorsque la journée précédente n'est pas un jeudi, ce qui a pour effet de réduire le nombre d'heures de congés versées. Concrètement, si les employés avaient travaillé cinq (5) jours, ils auraient droit à 6,75 heures de congé plutôt qu'à trois (3) ou quatre heures et demie (4,5), selon la situation.

Il s'agit d'un exemple illustrant pourquoi le règlement de certains griefs peut prendre du temps.

Ce qui est particulièrement frustrant, c'est que la Ville a diffusé un premier calendrier sur lequel les employés se sont fiés pour planifier leurs vacances, puis qu'elle en a publié un second, après l'acceptation des vacances en octobre, sous prétexte de corriger une erreur. Il s'agissait d'une erreur administrative de la part de la Ville, qui n'aurait pas dû inscrire la demi-journée du 23 décembre. Lorsque cette information a été publiée initialement, le syndicat croyait que la Ville avait enfin reconnu l'interprétation syndicale, d'autant plus que l'an dernier, l'argument de la Ville reposait sur le fait que cette situation ne concernait pas les deux (2) journées entre Noël et le jour de l'An.

Il est même possible que cette correction tardive soit une réaction au grief déposé. Finalement, la Ville est revenue à sa position antérieure, et le syndicat n'a pas approuvé le nouveau calendrier. De plus, lorsque la Ville publie un calendrier, elle ne consulte pas le syndicat au préalable; ce dernier en prend donc connaissance en même temps que l'ensemble des membres.

En conclusion, ce dossier demeure en cours et le syndicat s'engage à tenir les membres informés de ses développements. Comme les délégué(e)s rencontrent les directeurs presque chaque mois et que les membres des différents comités assurent déjà des suivis, les membres sont invités à poser leurs questions à leurs délégué(e)s ou à communiquer avec leur directeur(trice) afin d'obtenir des mises à jour sur l'avancement du dossier.

Les trois (3) directeurs du secteur s'étaient concertés et la vice-présidente par intérim devait faire parvenir un courriel à l'ensemble des membres, mais celle-ci est présentement absente pour des raisons de santé.

Le dossier est entre les mains du syndicat, et les directeurs en assurent activement le suivi. Les membres peuvent être rassurés à l'idée que ce dossier ne sera pas mis de côté.

Annie Bouchard profite de l'occasion pour rappeler ou lancer une invitation aux membres qu'une journée de formation intitulée *Mon Syndicat* est offerte depuis 2025. Cette formation s'adresse exclusivement aux membres — et non aux officiers syndicaux — et ne vise pas à recruter, mais plutôt à informer sur le rôle du syndicat, son fonctionnement et les services qu'il offre. Elle couvre notamment le fonctionnement syndical, l'utilité et le caractère obligatoire ou non de la cotisation

syndicale. La journée est très intéressante et porte notamment sur les droits et avantages des syndiqués.

Deux (2) cohortes ont été formées en 2025, et le syndicat souhaite accueillir trois (3) nouvelles cohortes d'une quinzaine de personnes chacune en 2026. Les membres intéressés peuvent communiquer avec Annie Bouchard ou avec la réception par courriel (annie.bouchard@scfp306.ca ou reception@scfp306.ca) pour s'inscrire. La formation se déroule de 8 h 30 à 16 h 30 au bureau syndical, et les participants sont libérés syndicalement selon leur horaire de travail habituel. Le dîner est également offert.

Annie Bouchard souligne que les rétroactions reçues sont très positives. Elle précise qu'il s'agit d'une excellente occasion pour les membres de poser des questions et d'échanger sur les enjeux et défis rencontrés dans leur milieu de travail; l'information recueillie est ensuite transmise aux officiers concernés.

Elle mentionne que les cohortes sont composées de membres provenant des cinq (5) secteurs de l'agglomération et que, malgré leurs réalités et défis propres, les échanges démontrent souvent un dénominateur commun : les membres vivent sensiblement les mêmes enjeux au quotidien.

8. LEVÉE DE L'ASSEMBLÉE

La présidente remercie les membres pour leur participation, leur intérêt envers la vie syndicale et la pertinence de leurs questions. Elle les invite à transmettre leurs questionnements à l'équipe syndicale tout au long de l'année. Elle rappelle que cette dernière est également en poste pour porter les dossiers et les interventions nécessaires aux comités concernés (relations de travail, griefs, santé et sécurité).

Elle souhaite la meilleure des chances aux délégué(e)s qui envisagent de renouveler leur mandat et encourage les autres membres à se lancer dans cette expérience enrichissante qu'est l'engagement syndical.

Elle souhaite enfin une excellente fin de soirée à l'ensemble des membres.

Il est proposé par Caroline Dion, appuyée par Julie Sénéchal, de lever l'assemblée.

La séance se termine à 20 h 12.

ADOPTÉE à la majorité



Karine Laprise
Présidente



Stéphanie Morin-Lainey
Archiviste