



Section locale 1021

9201 boulevard des Sciences, Anjou (Québec) H1J 3A9

Tél. : 514 409-9964

Tél. : 514 213-4394

Tél. : 514 226-8736

Anjou le 26 juin 2025

PROCÈS VERBAL DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 18 JUIN 2025

1- OUVERTURE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE : 19 h 20

2- LECTURE ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR :

Proposé par : Mustapha Hellaf
Appuyé par : Mouloud Ichalalene
Adopté : à l'unanimité

3- LECTURE DE LA POLITIQUE D'UNIFOR SUR LE HARCÈLEMENT :

- ✓ Visionner la vidéo d'UNIFOR sur le harcèlement
- ✓ Le responsable des plaintes tout le long de l'Assemblée Salem Ould Saada

4- PRÉSENTATION BILAN FINANCIER :

Karim Ouaret a présenté le premier rapport financier de la section locale 1021.

Il a expliqué qu'aucune cotisation des membres n'a encore été déposée directement dans le compte de la section locale depuis sa création.

En effet, le mécanisme de versement prévoit que l'employeur transfère les cotisations directement au Syndicat national, qui en retient environ 70 %, avant de verser le reste à la section locale. Ce processus explique pourquoi notre section locale n'a pas encore perçu de cotisations.

Afin de soutenir les débuts des nouvelles sections locales, Unifor a versé un montant initial de 15 000 \$ à chacune d'entre elles. De plus, un montant supplémentaire de 5 000 \$ a été alloué pour l'achat de matériel promotionnel. Il est important de noter que ce montant devait être utilisé à cette fin, sans quoi Unifor se réservait le droit de le récupérer. Ce fonds a été utilisé pour l'achat de casquettes arborant le logo d'Unifor 1021. Pour cet achat, quatre soumissions ont été obtenues, en privilégiant les entreprises syndiquées.

Un compte bancaire a été ouvert auprès de Desjardins, avec les dépenses suivantes :

Ouverture du compte : 5,00 \$

Dépôt initial : 1,67 \$

Enregistrement du nom de domaine : 13,79 \$

Frais mensuels d'utilisation du compte : 2,95 \$

Commande de chèques : 168,00 \$

Après ces dépenses, le solde restant dans le compte s'élève à 14 998,33 \$.

À ce jour, le montant d'argent de la section locale 98 n'a pas encore été réparti entre les 4 sections locales (1021/1022/1023/1024).

Par ailleurs, un fonds supplémentaire de 123 000 \$ est actuellement conservé par Unifor dans un compte spécifique (CEP), dédié exclusivement à la formation des délégués syndicaux.

Après répartition, la somme allouée à notre section locale s'élèvera à 39 971,33 \$.

Enfin, la location de la salle pour l'assemblée générale a entraîné une dépense supplémentaire de 1 000 \$.

5- Rapport Du Président :

*** Dossier Riser, Câblage structuré et Négociations en cours**

Voici un résumé des enjeux et de notre position concernant les récents développements liés à la compétence "riser", à l'équipe de câblage structuré et aux négociations avec l'employeur.

*** Formation riser – GMA**

La compagnie souhaite former tous les techniciens du grand GMA à la compétence riser, pour les tâches régulières seulement, c'est-à-dire celles qui peuvent être accomplies en une seule journée. Les tâches plus complexes relevant du câblage structuré devront obligatoirement être effectuées par l'équipe câblage spécialisée.

*** Lettre d'entente – Équipe câblage structuré**

La compagnie propose une lettre d'entente pour encadrer officiellement l'équipe de câblage.

Cependant, leur proposition actuelle ne respecte ni l'ancienneté, ni les dispositions de la convention collective, notamment l'article 20.6 qui prévoit une répartition de 65 % de permanents et 35 % de PA/PAP dans la composition des équipes.

* Nous avons refusé à six reprises cette entente, car elle semble favoriser certains individus "protégés" en leur créant des postes sur mesure (ex : exigence de cartes de compétences, permis de chariot élévateur, etc.), au détriment de l'équité et de la transparence.

*** Griefs en cours – Évictions injustifiées**

Plusieurs griefs ont été déposés concernant des techniciens expérimentés qui faisaient partie de l'équipe câblage depuis des années, et qui ont été écartés injustement par le nouveau gestionnaire. Nous avons été très clairs avec l'employeur : ces griefs ne seront pas retirés tant qu'une solution équitable ne sera pas trouvée.

*** Accès à la formation – Techniciens permanents et PA/PAP**

Nous avons demandé l'inclusion des techniciens classes 2, 3, 4 et 5 (PA ou PAP) dans les programmes de formation, afin qu'ils aient les mêmes chances d'accéder à ces postes. Actuellement, sans ces formations, ils restent bloqués sans aucune perspective d'évolution.

*** Affectations temporaires selon les besoins d'affaires**

L'employeur affirme que lors de périodes de surcharge (ex. gros projets), il formera temporairement des techniciens pour intégrer l'équipe de câblage, puis les réassignera après. Nous surveillerons de près cette pratique pour éviter toute forme d'abus ou de favoritisme.

*** Projets spéciaux et prime de nuit**

Plusieurs projets sont en cours (Pharmaprix, Walmart, etc.) impliquant du travail de nuit. La compagnie a proposé une prime basée sur un pourcentage, similaire à celle d'Hydro-Québec. Nous avons proposé de notre côté un montant fixe plus avantageux pour nos membres. Nous sommes en attente de leur retour.

Notre position est claire :

- Respect de l'ancienneté et de la convention collective.
- Inclusion équitable de tous les techniciens (permanents et PA, PAP).
- Refus de tout processus de sélection injuste ou biaisé.
- Aucune entente ne sera signée sans garanties concrètes.

*** Réduction des heures à 32 heures/semaine**

Hull : La compagnie a observé qu'après la mise en place de la semaine réduite à 32 heures, les techniciens permanents n'ont pas répondu aux offres d'heures supplémentaires.

Ces heures ont ensuite été proposées aux PA, avec peu de réponses également. La justification avancée : l'impact sur le salaire est minime, donc peu incitatif.

Ontario : Même phénomène après environ un an de réduction. Peu ou pas de volontaires pour l'over time malgré des semaines de 32 heures.

*** Situation dans le Grand GMA**

La compagnie envisageait de réduire également les heures à 32 dans le Grand GMA pour diminuer les coûts liés aux nombreux WBP.

Une proposition a été faite pour que les techniciens procèdent au nettoyage des camions. Après un refus ferme de notre part, cette mesure a été retirée.

Suite aux discussions, la compagnie a suspendu l'idée de réduction des heures dans le Grand GMA, craignant un manque de réponse aux heures supplémentaires si la demande venait à augmenter – comme cela a été observé dans les autres régions.

*** Activité projetée d'ici fin juin**

Une période plus tranquille est anticipée jusqu'à la fin du mois.

L'entreprise mise fortement sur l'équipe Projets Câblage, qui comptera plus de 60 techniciens, afin de délester les PA de certaines charges de travail.

*** Prévisions opérationnelles**

Une baisse de 10 % est attendue dans le Grand GMA et sur la Rive-Nord.

Au Québec, la situation est plus stable.

Prévision de 10 à 20 prêts hôteliers par semaine pour les semaines du 21 juin, 28 juin et 5 juillet.

*** Congé du 1er juillet**

Possibilité d'octroyer des congés dans certains secteurs à la date du 1er juillet. La confirmation sera donnée au plus tard 5 jours à l'avance.

*** Heures supplémentaires**

Des heures supplémentaires (over time) seront bel et bien offertes. Reste à voir si les techniciens y répondront, compte tenu des précédents observés dans Hull et Ontario.

*** Changements organisationnels et PDV**

Nous avons interrogé la compagnie sur les récents changements organisationnels, le manque d'ouvrage, et la Prime de départ volontaire (PDV).

Le PDV a été bonifié, atteignant 1600 départs, alors que l'objectif initial était de 1200.

Nous avons aussi soulevé les inquiétudes de certains membres concernant l'absence présumée de prochaine convention. La compagnie a affirmé n'avoir reçu aucune directive ou information en ce sens de son côté.

*** Élection des agents négociateurs et position de la section locale 1021 de Montréal**

Actuellement, notre structure syndicale provinciale comprend 11 sections locales. Conformément aux statuts, chaque section doit élire un agent négociateur, qui participera ensuite à la sélection de 4 agents négociateurs provinciaux. Cette structure est en place pour assurer une représentation équitable lors des négociations collectives à venir.

La répartition proposée des 4 postes provinciaux est la suivante :

3 agents pour les régions

1 agent pour le Grand Montréal

*** Inquiétude majeure : Représentation du Grand Montréal**

Nous voulons ici souligner une préoccupation importante concernant la tentative actuelle de retirer le poste réservé à Montréal dans le comité provincial des négociations.

Il est inacceptable que ce poste soit remis en cause aujourd'hui, alors que Montréal a dû se battre historiquement, contre le national, la compagnie, pour obtenir cette représentation spécifique. Ce gain syndical ne doit pas être effacé sous prétexte d'un déséquilibre démographique entre les régions et Montréal.

La réalité est que Montréal représente un bassin stratégique dans notre structure syndicale et dans les enjeux de négociation à venir. La voix de nos membres doit continuer d'être entendue de façon distincte et équitable.

*** Prochaines étapes dans le processus**

Élection de notre agent négociateur local : aura lieu cette semaine par vote (urne ou en assemblée).

Colloque provincial à venir, en présence de Charles Saumure (représentant national), des présidents de sections locales et de membres désignés. Ces personnes auront droit à la parole, mais pas de droit de vote selon les statuts d'Unifor.

Le cahier de demandes vous sera envoyé cette semaine pour que vous puissiez choisir 5 priorités normatives et 5 priorités monétaires.

Une rencontre interprovinciale avec les collègues de l'Ontario est prévue en décembre.

Les négociations officielles débuteront en janvier 2026, si le calendrier est respecté.

*** Position officielle de la section locale de Montréal**

Nous, membres de la section locale de Montréal, refusons toute modification visant à retirer notre siège au comité provincial des négociations.

Nous réaffirmons que ce siège :

Est le résultat d'une lutte syndicale légitime,

Garantit une représentation équitable dans un contexte spécifique à la région métropolitaine,

Est indispensable pour assurer une négociation juste, adaptée aux réalités de nos membres.

Nous demandons donc à tous les membres de soutenir fermement cette position et de rester mobilisés pour défendre nos acquis.

*** Techniciens dans un rayon de 25 km (Rive-Nord/Rive-Sud – Montréal) :**

Nous avons évoqué la nécessité de maintenir à jour la liste des techniciens situés dans un rayon de 25 km, notamment ceux de la Rive qui sont appelés à travailler à Montréal.

Il a été rappelé que plusieurs techniciens expérimentés refusent désormais les assignations à Montréal, préférant rester dans leur secteur habituel.

Selon l'article 20.3b, la compagnie doit respecter l'ordre inverse d'ancienneté pour l'imposition de ces déplacements. Bien entendu, cela s'applique uniquement si tous les techniciens PA de Montréal sont déjà sur des appels.

*** Gestion des absences :**

La compagnie envisageait de rencontrer les techniciens ayant plus de 25 % d'absence, et de leur remettre une lettre administrative.

Pour le syndicat, cette démarche ressemble à une mesure disciplinaire déguisée. La compagnie, de son côté, affirme qu'il s'agit d'une lettre administrative servant à vérifier si le technicien a reçu l'aide nécessaire.

Nous avons exprimé notre mécontentement, surtout parce que la compagnie mélange plusieurs types d'absences : assurance, accident de travail, M100, P100, etc.

À ce jour, un seul cas a été signalé. Si votre gestionnaire vous convoque à ce sujet, n'hésitez pas à contacter votre délégué d'équipe ou un membre de l'exécutif.

*** Limitations fonctionnelles (poids des échelles, camions) :**

Mustapha Hellaf a porté à l'attention de la direction les préoccupations de plusieurs techniciens ayant des limitations fonctionnelles en lien avec le matériel (ex. : poids des échelles, types de camions).

Il y a eu un retour positif de Benoît Campeau sur ce point. Mustapha pourra vous donner plus de détails à ce sujet.

*** Propreté des camions :**

Nous avons également abordé la question de la saleté des camions.

Une piste proposée : attribuer les camions primaires de façon fixe, afin de faciliter l'entretien et assurer un meilleur suivi.

*** Point sur la situation du bureau d'Anjou ainsi que sur les démarches en cours depuis la création de notre nouvelle section locale SL1021 :**

1. Fermeture du bureau d'Anjou (Métropolitain) :

Depuis quelques semaines, plusieurs membres nous ont contactés concernant la fermeture du bureau d'Anjou, certains exprimant des inquiétudes ou de la surprise. Il est important de préciser les faits.

La section locale 98 ayant été divisée en quatre nouvelles sections, le partage des frais de location du local d'Anjou n'était plus possible. Le coût du loyer étant trop élevé pour une seule section, et les autres ayant décidé de ne plus le partager, nous ne pouvions plus assumer seuls cette charge financière.

Par ailleurs, le propriétaire du local, qui effectue présentement des rénovations, souhaite récupérer les lieux.

2. Relocalisation dans un nouveau bureau :

Ne pouvant pas nous permettre, pour le moment, de louer un nouvel espace, nous avons sollicité l'employeur afin d'obtenir un bureau plus spacieux. La demande a été acceptée et nous avons eu la possibilité de choisir parmi les locaux disponibles.

Nous avons sélectionné l'ancien bureau des gestionnaires, car il est relativement isolé et mieux adapté à nos besoins. Les gestionnaires, quant à eux, ont été relocalisés du côté des grandes salles.

Nous allons fonctionner ainsi temporairement, en attendant que le budget soit réparti entre les nouvelles sections locales.

3. Utilisation du petit bureau :

L'ancien petit bureau a été réaffecté comme espace d'entreposage pour nos documents syndicaux. Il servira notamment à archiver les griefs, les dossiers SDAT (CENSST), les arbitrages et autres documents pertinents.

4. Activités et présence syndicale :

Plusieurs membres m'ont également interpellé au sujet de ma présence dans le garage, depuis mon élection à titre de représentant de la SL1021.

Je tiens à vous assurer que mon absence sur le plancher n'est pas un désengagement, bien au contraire. Depuis la création de notre section, un travail considérable a été nécessaire pour mettre en place notre structure :

- Réorganisation et suivi des griefs en cours
- Vérification des étapes et des délais
- Suivi des dossiers en arbitrage en collaboration avec les avocats du FRSQ
- Création officielle du dossier d'entreprise de la SL1021
- Ouverture de notre compte bancaire
- Gestion des formalités administratives et syndicales

Ces tâches étaient indispensables pour assurer le bon fonctionnement et la crédibilité de notre section locale dès le départ.

6- **VARIA**
Aucun

7- **LEVÉE DE L'ASSEMBLÉE**
21 h 10

Date	Vice-Président exécutif (Mustapha Hellaf)
Date	Secrétaire Trésorier (Karim Ouaret)
Date	Président (Mohammed Karim Mazouz)