PROCÈS-VERBAL DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU REGROUPEMENT PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE APM TENUE LE 18 MARS 2026 À LA SALLE ESCALE

1. OUVERTURE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

L'ouverture de l'assemblée générale est effectuée à 16h07 à laquelle trente-neuf (39) membres sont présents.

L'ouverture de l'assemblée générale est proposée par Eva Fortin.
La proposition est secondée par Claudia Tremblay.

2. LECTURE ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

L'exécutif syndical entreprend la lecture de l'ordre du jour de l'assemblée générale. Il comprend les éléments suivants :

- Ouverture de l'Assemblée générale
- Lecture et adoption de l'ordre du jour
- Acceptation des nouveaux membres
- Mot de bienvenue
- Affaires courantes et nouvelles
- Présentation du nouveau site web
- Comité exécutif du Regroupement
- Varia
- Fermeture de l'Assemblée générale

L'exécutif syndical propose également de laisser le point « varia » ouvert afin de permettre des ajouts à la fin de l'assemblée.

L'adoption de l'ordre du jour est proposée par Jean François Cadieux
La proposition est secondée par Alexandre Bécette

L'ordre du jour est adopté à 16h09 à l'unanimité.

3. ACCEPTATION DES NOUVEAUX MEMBRES

L'exécutif syndical propose que toutes les personnes embauchées depuis la dernière assemblée générale soient acceptées comme nouveaux membres, leur donnant ainsi le droit de parole et de vote.

Plusieurs nouveaux membres assistent à l'Assemblée générale et sont invités à se présenter.

PROJET

L'acceptation des nouveaux membres est proposée par Andréanne Demers.
La proposition est secondée par Eva Fortin.
L'acceptation des nouveaux membres est adoptée à 16h11 à l'unanimité.

4. MOT DE BIENVENUE

L'exécutif syndical accueille les membres présents à l'Assemblée générale.

Wayne Tremblay, président du Regroupement, présente les enjeux majeurs du prochain renouvellement de la convention collective, qui expirera le 31 décembre 2027.

Le processus de renouvellement, prévu pour fin 2026 et début 2027, sera intense et ne constituera pas une simple mise à jour. Il comprendra la présentation d'études comparatives, la collecte des demandes ainsi que des rencontres par département et communauté d'intérêts.

La refonte de la convention est un travail considérable, car de nombreux textes sont obsolètes et doivent être mis à jour à la suite des multiples changements législatifs survenus depuis leur rédaction initiale.

Finalement, de nombreuses lettres d'entente négociées au fil du temps devront être intégrées, ce qui complexifie le travail à venir.

5. AFFAIRES COURANTES ET NOUVELLES

Wayne Tremblay présente son rapport concernant les travaux du Regroupement depuis la dernière assemblée générale annuelle.

La période de rigueur budgétaire a été traversée sans perte d'emploi ni réduction d'effectif au sein de l'unité syndicale. Des contraintes ont été ressenties, notamment sur l'approbation du temps supplémentaire et de certaines dépenses.

Certains postes sont restés vacants plus longtemps que prévu, mais le Regroupement a collaboré avec la direction en n'exigeant pas le comblement systématique des postes dans les délais prévus à la convention collective. Des rencontres de suivi mensuelles (environ toutes les 5-6 semaines) avec les ressources humaines ont permis de s'assurer que les effectifs n'étaient pas réduits. Au contraire, la taille du regroupement a augmenté depuis la dernière assemblée. L'exécutif syndical a participé à la création et à la réévaluation de nouveaux postes, notamment deux en géomatique et un aux approvisionnements.

Parcours d'un professionnel syndiqué vers un poste de cadre

Ce sujet est discuté et considéré comme une progression naturelle et positive pour les membres.

PROJET

Le Regroupement considère que la progression naturelle pour un professionnel au sommet de son échelle est de devenir cadre et encourage l'employeur à favoriser la promotion interne ("verticalité"). En effet, avoir des gestionnaires issus des rangs internes est perçu comme bénéfique pour la culture d'entreprise et les relations de travail.

La convention collective actuelle est inadéquate pour gérer les transitions de personnel vers des postes de cadres : elle est mal adaptée aux réalités modernes.

Comités de Relations Ouvrières (CRO) de 2025 - Le forum principal pour discuter de divers sujets avec l'employeur

Les CRO sont le forum privilégié pour aborder tous les sujets avec l'employeur.

Un suivi des dossiers discutés en CRO sera accessible via un fichier Excel sur le site web, montrant les sujets et leur état d'avancement. Les sujets abordés en CRO incluent des annonces prioritaires (renouvellement de l'assurance collective, enquêtes de climat, etc.) où le Regroupement est informé à l'avance pour valider les méthodes de communication.

Les CRO traitent également des demandes initiées par le Regroupement, dont une partie est consacrée au suivi des griefs.

- Les griefs collectifs et syndicaux seront publiés et détaillés sur le site web, car ils concernent l'ensemble des membres. Seulement le numéro du grief individuel et une description vague seront partagés.

Climat de travail, politique d'austérité et descriptions de postes

L'année 2025 a été relativement calme, mais les discussions ont beaucoup porté sur les renouvellements d'assurance, les nouveaux postes, les évaluations et surtout le climat de travail.

Des climats de travail jugés inadéquats ont été dénoncés dans certains services et départements. Les changements de personnel de direction et de cadres ont parfois entraîné un changement de culture et de style de leadership.

Concernant la politique d'austérité, cette dernière a contribué à une dégradation du climat de travail :

- Les départs n'étaient pas remplacés, créant une surcharge de travail.
- Le délai perçu pour une embauche (un an et demi à deux ans) est un point de frustration majeur. Pendant ce temps, les employés en poste compensent en donnant 150 % de leur capacité.
- Ce surinvestissement des employés donne l'impression que l'employeur se sent à l'aise de ne pas accélérer le processus de recrutement, car le travail est tout de même accompli.
- Les demandes d'aide des employés se heurtaient à des fins de non-recevoir, installant une pression.

PROJET

- Le Regroupement note une tendance commune chez les professionnels : ils en font plus que ce qui est demandé, car leur accomplissement personnel et professionnel découle de la qualité de leur travail, de leur rayonnement et de leurs relations, et non simplement de l'atteinte d'objectifs quantitatifs. Cela crée une difficulté à distinguer les tâches initialement attendues de celles qui ont été ajoutées au fil du temps, ce qui complexifie les évaluations d'emploi et les exercices d'équité salariale.

L'intelligence artificielle (IA) et son impact sur les emplois

L'exécutif syndical aborde l'impact de l'IA sur les emplois, un sujet de réflexion pour tous les Syndicats et ordres professionnels. Actuellement, aucune perte d'emploi due à l'IA n'a été observée, ni de griefs entendus ou de jugements rendus à ce sujet.

Le Regroupement reconnaît que la situation pourrait changer rapidement, potentiellement dans deux ou trois ans, en raison de la croissance exponentielle de l'IA. Si des abolitions de postes dues à l'IA survenaient, les mécanismes existants dans la convention collective pour la transformation technologique s'appliqueraient (supplantation, déplacement de personnel, ancienneté, "bumping").

Bilan financier du Regroupement

Les revenus du Regroupement proviennent principalement des cotisations des membres et des intérêts sur les placements.

Le revenu principal est la cotisation syndicale, qui correspond à 1,1 % du salaire de base de chaque membre. De cette cotisation, 0,95% va à la Fraternité (FSIC).

PROJET

Le tableau suivant est présenté :

F.S.I.C. A.P.M.

	REEL 2025	BUDGET 2026
REVENUS		
Cotisations	109 853	112 000
Intérêts sur placements	10 593	9 900
	120 447	**121 900**
DÉPENSES		
Contributions	94 871	96 725
Registraire des entreprises du Québec	40	45
Dépenses de l'exécutif	306	1 000
Griefs, arbitrages et autres consultations	0	1 000
Assemblées et autres frais	1 667	4 000
	96 884	**102 770**
Surplus (déficit) pour la période	**23 563**	**19 130**
Compte bancaire net *	71 148	75 459
Placements bancaires	311 182	327 500
Montant total pour le Syndicat	**382 329**	**401 459**

Compte bancaire: *	83 552
À recevoir	11 611
À payer	(24 015)
	71 148 *

Le comité de vérification, comprenant Andréanne Demers ainsi que Stéphanie Daneau, confirme que les états financiers ont été validés.

Renouvellement de la convention collective

La préparation d'une convention collective est un processus continu qui, dans ce cas, a débuté en 2018 par des discussions, le soulèvement de points et la signature de plusieurs lettres d'entente qui seront intégrées à la prochaine convention.

Une analyse comparative a déjà été entamée avec d'autres conventions collectives récentes, comme celle de l'ADM (Aéroports de Montréal). Bien que les structures de financement diffèrent, la comparaison est pertinente au niveau des types d'emplois et des projets.

Des comparaisons seront également faites avec des acteurs institutionnels disposant de réserves de fonds plus importantes (ex.: Hydro-Québec). L'objectif est d'introduire de nouveaux avantages, comme des reconnaissances pour les vacances ou certains engagements qui existent dans d'autres conventions.

Les conventions collectives de référence et les tableaux comparatifs seront présentés aux membres lors des assemblées de négociation. L'objectif est donc de s'appuyer sur des données concrètes et réelles.

La convention collective doit être perçue comme un outil organique et agile, capable d'évoluer avec l'organisation. En plus des éléments comparables, il est important d'inventer des clauses spécifiques à l'organisation et à sa nature.

Une convention collective ne doit pas être un document hyper rigide qui freine l'évolution de l'entreprise. L'approche privilégiée est de permettre à la convention de s'adapter, de grandir et de construire, tout en protégeant les acquis des employés et en maintenant une certaine agilité.

Le processus de négociation est structuré pour garantir la consultation et l'approbation des membres via des assemblées générales.

En effet, le renouvellement de la convention collective débutera vers la fin de l'année avec une assemblée générale de demande, présentant l'état actuel du marché et des comparaisons avec des unités de négociation similaires :

- Des assemblées de consultation pourront être organisées par groupe, secteur et département, en plus d'une assemblée commune pour tous.
- Les demandes individuelles seront également recueillies via des formulaires et le site web.
- Suite à la collecte des demandes, le projet de convention sera construit et les négociations débuteront.

L'exécutif syndical n'a pas de pouvoir décisionnel; il opère avec un mandat de négociation et doit soumettre toute entente finale à l'assemblée générale. Cette dernière détient le pouvoir souverain de voter pour accepter ou refuser l'offre négociée finale. Le processus ne prévoit pas de validation point par point par les membres durant la négociation elle-même.
Les décisions prises par l'exécutif syndical depuis 2018 ont été stratégiquement orientées en prévision de la négociation à venir. En effet, les relations de travail sont fondamentales pour obtenir de bons résultats en négociation, il est donc privilégié de s'appuyer sur un exécutif ayant une certaine ancienneté afin de capitaliser sur les relations et l'historique avec l'employeur.

Projet Contrecœur

Le projet Contrecœur semble rencontrer des obstacles au niveau gouvernemental, avec des hésitations sur sa progression malgré son statut de projet majeur au Canada.

CE PROJET DE PROCÈS-VERBAL DEVRA ÊTRE APPROUVÉ LORS DE LA PROCHAINE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE EN 2027.

PROJET

Le Regroupement suit le dossier de très près pour être prêt lorsque le financement sera débloqué et est systématiquement le point numéro un à l'ordre du jour des réunions de suivi, même si parfois il n'y a aucune nouvelle progression à rapporter.

Le Regroupement considère tous les membres comme une seule unité, indépendamment de leur lieu de travail ou des silos organisationnels de l'employeur. L'exécutif syndical note qu'il y a encore beaucoup d'inconnues concernant le mode d'opération futur du terminal de Contrecœur, notamment en ce qui concerne le rôle du partenaire (DP World). Le Regroupement est un organe réactif qui agira en fonction des décisions de l'employeur.

Du point de vue du Regroupement, tous les membres (Contrecœur, 42, CDH, Grand Quai) font partie d'une seule et même unité et doivent recevoir le même traitement. a séparation géographique ou la culture de silos de l'employeur n'influence pas la manière dont le Regroupement traite les dossiers des membres. L'appartenance à un site spécifique n'est pas un facteur dans la gestion d'un cas.

Embauche de personnel de soutien (cols blancs) pour décharger les professionnels

Un membre questionne le Regroupement afin de connaître les impacts de l'embauche d'un col blanc dans le but d'alléger la charge de travail d'un professionnel.

Le Regroupement explique que la première réaction devrait être de questionner l'employeur sur la raison pour laquelle il n'embauche pas directement une ressource pour le besoin identifié, plutôt que de diviser les tâches d'un employé existant.

Le principal enjeu est de protéger la valeur des emplois professionnels et d'éviter que des tâches normalement attribuées à un professionnel soient confiées à un col blanc pour réduire les coûts. Il est cependant difficile de s'opposer à la création d'un poste de soutien qui aide réellement les membres surchargés en les dégageant de tâches cléricales ou administratives.

Un cas concret a été vécu avec la création d'un poste de "super blanc" qui, après analyse, s'est avéré bénéfique pour les membres en les déchargeant, malgré les craintes initiales.

La conclusion est que le Regroupement n'est pas dans une position désavantagée face à ce phénomène, qui est plutôt une progression vers le haut qu'une fuite vers le bas.

6. PRÉSENTATION DU NOUVEAU SITE WEB

Le nouveau site web du regroupement (RPT-APM.ca) est en ligne, offrant un accès public à diverses informations et un moyen de contact direct. Le lien pour le site web sera transmis par courriel aux membres dans les prochaines semaines.

Le site web contient notamment :

PROJET

- Une page d'accueil et un fil d'actualités.
- Un formulaire de contact qui envoie une copie à chaque membre de l'exécutif. Un délai de réponse de 48 heures est attendu.
- Une section archivant tous les procès-verbaux des assemblées générales, des comités de relations ouvrières (CRO), etc.
- Une page regroupant les documents pertinents : accréditation, conventions collectives, lettres d'entente, statuts, états financiers.

Le site web est entièrement public, sans mot de passe ni code d'accès, pour garantir la transparence et un accès facile. Les procès-verbaux publiés sur le site seront anonymisés pour protéger la confidentialité tout en assurant la transparence.

Plus précisément, les noms de personnes impliquées dans des griefs individuels ou des problématiques spécifiques seront remplacés par des initiales afin d'éviter leur indexation par les moteurs de recherche. Les informations de nature très personnelle (assurance collective, plaintes de harcèlement) ne seront jamais publiées.

L'exécutif syndical rappelle à ses membres que les courriels envoyés via l'adresse professionnelle appartiennent à l'employeur, qui a le droit de les consulter et de les analyser conformément à la politique de sécurité informatique.

De même, les messages textes (SMS) envoyés depuis un téléphone fourni par l'entreprise ne sont pas privés et appartiennent à l'entreprise. Il est conseillé de fournir un numéro de téléphone personnel pour les discussions confidentielles, qui peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail si nécessaire.

Pour toute communication privée ou confidentielle avec le Regroupement, il est recommandé d'utiliser le formulaire du site web en fournissant une adresse courriel personnelle pour la réponse.

7. COMITÉ EXÉCUTIF DU REGROUPEMENT

L'exécutif syndical actuel est présenté comme étant composé de trois membres dévoués, investis et qui partagent les mêmes intérêts que les autres confrères de travail. Il est précisé que leurs fonctions sont bénévoles et non rémunérées.

Le mandat de l'exécutif est reconduit jusqu'à l'expiration de la convention collective, conformément aux statuts et règlements.

Une proposition est effectuée par l'assemblée générale afin de tenir un vote de confiance dans le but de maintenir les trois membres en poste, envoyant un message fort à l'employeur avant les négociations.

Le vote de confiance est proposé par Marilyne Lemieux.

CE PROJET DE PROCÈS-VERBAL DEVRA ÊTRE APPROUVÉ LORS DE LA PROCHAINE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE EN 2027.

PROJET

La proposition est secondée par Alexandre Bécette
L'exécutif syndical est reconduit à l'unanimité à 17h51.

Par le passé, des efforts ont été faits pour encourager une présence féminine au sein de l'association, ce qui a mené à l'implication de membres dans des comités ad hoc.

L'exécutif syndical restera à trois membres, car cette structure est jugée efficace et suffisante. Cependant, le Regroupement reste ouvert à l'implication de nouveaux membres, en particulier pour un rôle de "déléguée". Ce rôle permettrait aux personnes intéressées de s'imprégner du fonctionnement syndical et de "tester" leur intérêt avant un engagement plus formel, sans obligation immédiate. Les membres qui sont intéressés à s'impliquer sont invités à soumettre leur candidature.

Andréanne Demers soumet sa candidature comme déléguée de l'exécutif à l'assemblée générale. Aucun autre membre ne soumet sa candidature, donc Andréanne Demers est élue par acclamation. Son rôle sera de prendre le pouls de la situation et de suivre les activités du Regroupement.

8. VARIA

Le Regroupement confirme que la proposition effectuée plus tôt par Guillaume Le Nigen concernant la création d'un comité consultatif pour la préparation des négociations devra être présentée et votée à la prochaine Assemblée générale.

Changement de fournisseur - Assurances collectives

Suite à des consultations en début d'année 2025 et à un appel d'offres, l'employeur changera de fournisseur d'assurances de Beneva vers Sunlife. L'annonce officielle par l'employeur est imminente. Le Regroupement rappelle que l'employeur paie 100% des assurances collectives, mais que l'exécutif syndical a contribué aux consultations en exprimant ses intérêts et ses souhaits pour la transformation du régime d'assurances.

9. FERMETURE DE L'ASSEMBLÉE

L'ouverture de l'assemblée générale est proposée par Alexandre Bécette

La fermeture de l'Assemblée générale est constatée à 18h02.

PROJET

PROJET

CE PROJET DE PROCÈS-VERBAL DEVRA ÊTRE APPROUVÉ LORS DE LA PROCHAINE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE EN 2027.